

Nota de Orientação 2

Condições de Emprego e Trabalho

1º de janeiro de 2012

A Nota de Orientação 2 corresponde ao Padrão de Desempenho 2. Para informações adicionais, consulte também os Padrões de Desempenho 1 e 3 a 8, bem como suas Notas de Orientação correspondentes. A aplicação do Padrão de Desempenho 2 a clientes intermediários financeiros será discutida em uma Nota de Interpretação sobre Intermediários Financeiros separada. Informações sobre todos os materiais de referência que aparecem no texto desta Nota de Orientação podem ser encontradas na Bibliografia.

Introdução

1. O Padrão de Desempenho 2 reconhece que a busca do crescimento econômico, mediante a criação de empregos e a geração de renda, deve ser acompanhada da proteção dos direitos básicos¹ dos trabalhadores. Para qualquer empresa, a mão de obra é um ativo valioso, e a sólida relação trabalhador/gerência é um ingrediente-chave de sua sustentabilidade. Deixar de estabelecer e fomentar sólidas relações entre o trabalhador e a gerência pode prejudicar o compromisso e a retenção do empregado em seu cargo, podendo comprometer um projeto. Por outro lado, mediante um relacionamento construtivo entre trabalhador e gerência que dê aos trabalhadores um tratamento justo e lhes proporcione condições de trabalho seguras e saudáveis, os clientes podem gerar benefícios tangíveis, como a melhoria da eficiência e da produtividade de suas operações.

2. Os requisitos estabelecidos neste Padrão de Desempenho foram parcialmente orientados por diversas convenções e instrumentos internacionais, incluindo os da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das Nações Unidas (ONU).²

Objetivos

- **Promover o tratamento justo, a não discriminação e a igualdade de oportunidades dos trabalhadores.**
- **Estabelecer, manter e melhorar as relações entre o trabalhador e a gerência.**
- **Promover o cumprimento da legislação trabalhista e empregatícia nacional.**
- **Proteger os trabalhadores, incluindo categorias de trabalhadores vulneráveis, como crianças, trabalhadores migrantes, trabalhadores terceirizados e trabalhadores pertencentes à cadeia de abastecimento do cliente.**
- **Promover condições de trabalho seguras e saudáveis e proteger a saúde dos trabalhadores.**
- **Evitar o uso de trabalho forçado**

¹ Conforme orientação das Convenções da OIT listadas na nota de rodapé 2

² Essas convenções são:

Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização

Convenção 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado

Convenção 105 da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado

Convenção 138 da OIT sobre Idade Mínima (para Admissão em Emprego)

Convenção 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil

Convenção 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração

Convenção 111 da OIT sobre Discriminação (em Matéria de Emprego e Profissão)

Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança, Artigo 32.1

Convenção da ONU sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das Suas Famílias

NO1. A natureza do relacionamento entre a gerência e os trabalhadores afeta custos, qualidade, eficiência, produtividade e o atendimento ao consumidor, além de moldar a reputação de um cliente. O Padrão de Desempenho 2 reconhece que um bom relacionamento entre a gerência e os trabalhadores é um fator importante para a determinação do sucesso geral do cliente e do projeto.

NO2. O Padrão de Desempenho 2 é parcialmente norteado por várias convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das Nações Unidas (ONU). Ao aplicar o Padrão de Desempenho 2, o cliente será capaz de operar seu negócio de forma consistente com as quatro principais convenções de trabalho da OIT.^{NO1} Além disso, o Padrão de Desempenho 2 também trata de outras áreas como condições de trabalho e termos de contratação, redução de pessoal, mecanismo de reclamação, acomodação de trabalhadores e questões de saúde e segurança ocupacional (SSO). Alguns desses requisitos instruem o cliente sobre as leis nacionais aplicáveis. Se a lei nacional estabelecer padrões menos rígidos do que aqueles contidos no Padrão de Desempenho 2, ou for omissa, os clientes irão atender os requisitos do Padrão de Desempenho 2.^{NO2}

NO3. Na identificação de riscos e impactos trabalhistas, os clientes devem se comunicar com os trabalhadores e com os representantes dos sindicatos de trabalhadores, se houver. Para fortalecer o processo de identificação de riscos e impactos, a comunicação também poderá incluir sindicatos de trabalhadores no nível do setor e órgãos de fiscalização do trabalho. As ações identificadas através do processo de identificação de riscos e impactos e necessárias para cumprir a lei nacional e os requisitos do Padrão de Desempenho 2 farão parte do programa de gestão descrito no Padrão de Desempenho 1 e em sua respectiva Nota de Orientação. Este processo permitirá que o cliente elabore ou atualize seus recursos humanos (RH) e suas políticas e procedimentos de emprego, contratação e compras de uma forma que melhore a viabilidade e o sucesso do negócio em longo prazo ao mesmo tempo em que protege os direitos dos trabalhadores. Isto ajudará os clientes a implementar uma abordagem sistemática com relação a condições de mão de obra e trabalho em suas operações (ver parágrafos NO5 a NO9 da Nota de Orientação 1).

Âmbito de Aplicação

3. A aplicabilidade deste Padrão de Desempenho é determinada durante o processo de identificação dos riscos e impactos socioambientais. A implementação das ações necessárias ao cumprimento dos requisitos deste Padrão de Desempenho é gerida pelo Sistema de Gestão Ambiental e Social (SGAS) do cliente, cujos elementos estão descritos no Padrão de Desempenho 1.

4. O âmbito de aplicação deste Padrão de Desempenho depende do tipo de relação empregatícia entre o cliente e o trabalhador. Aplica-se aos trabalhadores contratados diretamente pelo cliente (trabalhadores diretos), trabalhadores terceirizados para executar trabalhos relacionados a processos de core business³ do projeto por um período significativo (trabalhadores contratados), bem como trabalhadores contratados pelos principais fornecedores do cliente (trabalhadores da cadeia de abastecimento).⁴

Trabalhadores diretos

5. Em relação aos trabalhadores diretos, o cliente aplicará os requisitos dos parágrafos 8 a 23 deste Padrão de Desempenho.

³ *Processos de core business/negócio essenciais são aqueles processos de produção e/ou serviços essenciais para uma atividade profissional específica, sem a qual a atividade não poderia continuar*

⁴ *Fornecedores primários são aqueles que, de forma contínua, fornecem produtos ou materiais indispensáveis para os processos comerciais essenciais do projeto*

^{NO1} Em 1998, a OIT adotou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que obriga seus Estados-Membros ao cumprimento e promoção dos princípios e direitos relacionados aos quatro principais padrões de trabalho, independentemente de terem ratificado as Convenções relevantes. Esses Princípios e Direitos se referem à inexistência de trabalho infantil, trabalho forçado, não discriminação e liberdade de associação e acordo coletivo.

^{NO2} Além das Convenções da OIT mencionadas no Padrão de Desempenho 2, e ao longo desta Nota de Orientação, a OIT estabeleceu várias outras convenções sobre condições de mão de obra e trabalho. Essas convenções estão disponíveis no site da OIT. A OIT tem presença considerável em muitos de seus países-membros e alguns escritórios locais têm programas com o conhecimento necessário para orientar o setor privado sobre boas práticas trabalhistas.

Trabalhadores contratados

6. Em relação aos trabalhadores contratados, o cliente aplicará os requisitos dos parágrafos 23 a 26 deste Padrão de Desempenho.

Trabalhadores da Cadeia de Abastecimento

7. Em relação aos trabalhadores da cadeia de abastecimento, o cliente aplicará os requisitos dos parágrafos 27 a 29 deste Padrão de Desempenho.

NO4. Clientes possuem diferentes níveis de influência e controle sobre as condições de trabalho e o tratamento de diferentes tipos de trabalhadores associados ao projeto, e os requisitos do Padrão de Desempenho 2 refletem essa realidade.

NO5. Os clientes deverão avaliar com quem se considera que tenham um vínculo empregatício e identificar os tipos de trabalhadores. O vínculo empregatício é a relação legal entre os empregadores e os empregados. Esta relação existe quando uma pessoa desempenha um trabalho ou fornece serviços sob certas condições em troca de remuneração. É através do vínculo empregatício, independentemente de como definido, que direitos e obrigações recíprocas são criadas entre o trabalhador e o empregador. A Recomendação OIT N° 198, parágrafo 13, fornece indicadores para determinar a existência de um vínculo empregatício para trabalhadores diretos e contratados. De acordo com a Recomendação N° 198, os indicadores de um vínculo empregatício podem incluir:

- (a) Subordinação e dependência
- (b) Controle do trabalho e instruções: o fato de que o trabalho: é feito de acordo com as instruções e sob o controle de outra parte; envolve a integração do trabalhador na organização da atividade; é realizado exclusiva ou principalmente em benefício de outra pessoa; deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; é feito dentro do horário comercial específico ou em um ambiente de trabalho específico ou acordado pela parte requisitando o trabalho; tem duração específica e tem certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; ou envolve o fornecimento de ferramentas, materiais e maquinário pela parte requisitando o trabalho;
- (c) Integração do trabalhador na atividade: pagamento de remuneração periódica ao trabalhador; o fato de que a remuneração constitui a única ou principal fonte de renda do trabalhador; fornecimento de pagamento em espécie, como alimentação, acomodação ou transporte; reconhecimento de direitos como descanso semanal e feriados anuais; pagamento pela parte requisitando o trabalho pela viagem feita pelo trabalhador para fins de desempenhar o trabalho; ou ausência de risco financeiro para o trabalhador.

NO6. Em alguns casos, há dificuldade em determinar se um vínculo empregatício existe ou não. Isto inclui situações em que (i) os respectivos direitos e obrigações das partes envolvidas não estejam claros, ou (ii) houve uma tentativa de disfarçar o vínculo empregatício, ou (iii) existam inadequações ou lacunas na estrutura legal, sua interpretação ou sua aplicação.

NO7. As empresas precisam garantir que acordos contratuais, inclusive aqueles envolvendo várias partes, são claros e estabelecem quem é responsável por proporcionar condições de mão de obra e trabalho adequadas aos trabalhadores.

NO8. As empresas devem deixar de celebrar vínculos empregatícios disfarçados, tais como (i) acordos contratuais que escondem a verdadeira situação legal do vínculo empregatício; e/ou (ii) acordos contratuais que têm o efeito de privar os trabalhadores da proteção a eles devidas.

NO9. Os clientes precisam estar cientes dos efeitos do vínculo empregatício a grupos vulneráveis, inclusive mulheres, jovens, trabalhadores migrantes e trabalhadores com deficiências, e fazer esforços para tratar de possíveis efeitos negativos.

NO10. *Trabalhadores Diretos*: O cliente tem um vínculo empregatício claro e total controle sobre as condições de trabalho e o tratamento de seus trabalhadores diretos. Sendo assim, todos os requisitos do Padrão de Desempenho 2 se aplicam a esse grupo de trabalhadores. Os clientes poderão ser responsáveis por aplicar todos os requisitos do Padrão de Desempenho 2 a certos trabalhadores nominalmente contratados por terceiros, não obstante o parágrafo NO8, se o cliente controlar as condições de trabalho e o tratamento desses trabalhadores de maneira similar aos trabalhadores contratados diretamente pelo cliente.^{NO3}

NO11. *Trabalhadores Contratados*: Em relação aos trabalhadores contratados através de terceiros (por exemplo, empresas contratadas, corretores, agentes ou intermediários) que estão realizando o trabalho ou prestando serviços diretamente relacionados aos principais processos comerciais do projeto por uma duração relevante,^{NO4} inclusive a fase de construção do projeto ou que estiverem geograficamente situados no local do projeto, o cliente irá implementar políticas e procedimentos para administrar terceiros e garantir que estes cumpram os requisitos do Padrão de Desempenho 2. Embora esses trabalhadores possam ser contratados através de um terceiro e o cliente possa ter responsabilidade legal limitada em relação a esses trabalhadores, este Padrão de Desempenho possui requisitos específicos que são estabelecidos nos parágrafos 24 a 26. Os clientes devem garantir que o vínculo empregatício esteja claro no acordo contratual com terceiros, e que tal acordo forneça as condições de emprego e trabalho apropriadas estabelecidas no Padrão de Desempenho 2.

NO12. *Trabalhadores da Cadeia de Abastecimento*: Esses trabalhadores são empregados por fornecedores que fornecem bens e materiais à empresa. Não existe um vínculo contratual ou trabalhista direto entre o cliente e os trabalhadores no nível do fornecedor, e custos e benefícios são pagos pelos fornecedores. Em relação aos indivíduos trabalhando em setores reconhecidos pelo seu envolvimento com trabalho infantil, trabalho forçado ou violações de segurança relevantes, o cliente avaliará se existem casos de trabalho infantil, trabalho forçado ou questões relevantes de segurança através da aplicação dos parágrafos 27 e 28 do Padrão de Desempenho 2. Se o trabalho infantil, trabalho forçado ou questões relevantes de segurança forem identificados, a empresa irá trabalhar com os fornecedores para tomar medidas corretivas. Caso a medida corretiva não seja viável, a empresa trocará os fornecedores por outros que estejam administrando o risco de trabalho infantil, trabalho forçado e questões de segurança adequadamente.

Requisitos

Condições de Trabalho e Gestão da Relação com os Trabalhadores

Políticas e Procedimentos de Recursos Humanos

8. O cliente adotará e implantará políticas e procedimentos de recursos humanos apropriados ao seu porte e à mão de obra, que definam sua abordagem à gestão dos trabalhadores em conformidade com os requisitos do presente Padrão de Desempenho e das leis nacionais.

9. O cliente fornecerá aos trabalhadores informações documentadas, claras e compreensíveis sobre seus direitos de acordo com a legislação trabalhista e empregatícia nacional e quaisquer acordos coletivos aplicáveis, incluindo seus direitos pertinentes a jornadas de trabalho, salários, horas extras, indenização e benefícios no início da relação de trabalho e quando ocorrerem quaisquer mudanças significativas.

NO13. Para garantir uma gestão eficiente e justa dos trabalhadores, os clientes precisam ter políticas e procedimentos que tratem de vários assuntos de RH. O escopo e nível de detalhamento das políticas

^{NO3} Os clientes poderão encontrar orientações úteis na Recomendação OIT nº 198 sobre o Vínculo Empregatício.

^{NO4} "Duração relevante" deverá ser entendido como o emprego detido de forma não casual ou intermitente.

deverão ser personalizados ao tamanho e natureza da mão de obra do cliente. Estas políticas e procedimentos devem abranger todos os tipos de trabalhadores, inclusive trabalhadores diretos, trabalhadores contratados e trabalhadores da cadeia de abastecimento. No mínimo, as políticas em vigor deverão estar de acordo com os requisitos da lei trabalhista local e o Padrão de Desempenho 2. Esses procedimentos precisam estar atualizados e integrados no sistema de gestão geral da empresa para garantir consistência e monitoramento contínuo. Ver Anexo B para obter uma lista de tópicos normalmente abrangidos por essas políticas.

NO14. Todos os trabalhadores que desempenhem trabalho para a empresa deverão ter um contrato que descreve o vínculo empregatício com a empresa ou com um terceiro. Esse contrato deve ser fornecido como parte do processo de contratação e deverá explicar em detalhes as políticas e procedimentos relacionados às condições de mão de obra e trabalho. Isto inclui os termos e a duração do vínculo empregatício, salário e benefícios, cálculo de salário e contra-cheque, jornada de trabalho, horas extras, dias de descanso, intervalos, procedimentos de reclamação, deduções, condições de trabalho, procedimentos de rescisão, seguro-saúde e aposentadoria.

NO15. Os clientes deverão manter um registro por escrito das condições do vínculo empregatício no momento da contratação de cada trabalhador contratado diretamente. A documentação precisa estar atualizada e ser mantida por uma pessoa ou por um departamento designado como responsável.

NO16. As condições de trabalho e emprego deverão ser comunicadas aos trabalhadores verbalmente ou por escrito. A comunicação verbal poderá ser mais apropriada para trabalhos simples de curto prazo ou se os trabalhadores forem analfabetos. Em outros casos, os clientes deverão fornecer uma documentação das condições de trabalho e emprego. Se houver um acordo coletivo aplicável aos trabalhadores, tal fato também deverá ser comunicado a eles.

NO17. A documentação deverá ser clara, de fácil compreensão e precisa. O escopo da documentação poderá ser adequado à duração e natureza do vínculo empregatício. Por exemplo, uma notificação pública simples do trabalho a ser feito, o número de horas, pagamento e outros termos principais e condições de trabalho poderá ser adequada para trabalhadores sazonais (com cópias disponíveis mediante solicitação), porém para empregos de longo prazo, os termos relevantes do vínculo empregatício devem ser documentados. Em alguns países, contratos individuais representam um requisito legal. Ver Anexo C para obter uma lista de informações que deverão ser comunicadas ao trabalhador.

NO18. A política de RH também deverá incluir declarações sobre o direito de privacidade dos trabalhadores em relação a certas operações do negócio. Isso deverá incluir i) notificação: notificação aos trabalhadores sobre o processo de coleta de dados e o tipo de dados coletados; ii) objetivo: o objetivo da coleta de dados; iii) consentimento: os dados não deverão ser divulgados sem o consentimento do trabalhador; iv) segurança: os dados deverão ser mantidos seguros e confidenciais; v) divulgação: os trabalhadores deverão ser informados em relação a quem está coletando seus dados; vi) acesso: os trabalhadores deverão ter acesso a seus dados e corrigir qualquer dado incorreto; e vii) responsabilidade: os trabalhadores deverão ter um método disponível para responsabilizar os coletores de dados pelos princípios acima. Os dados deverão ser coletados e usados para fins diretamente relacionados ao emprego; todos os dados médicos continuarão sendo confidenciais. Se os trabalhadores forem filmados ou revistados, ou se outros métodos de vigilância forem usados, eles deverão ser informados e as razões para esses procedimentos deverão ser explicadas. Quaisquer desses métodos deverão seguir o princípio acima e deverão ser conduzidos de uma maneira que não intimide ou assedie os trabalhadores.

Nota de Orientação 2

Condições de Mão de Obra e de Trabalho

1 de janeiro de 2012

NO19. Os clientes precisam informar os trabalhadores sobre o tipo de informação que será mantida e como essa informação será utilizada. Cada país possui requisitos diferentes para o registro de históricos de contratação. Os clientes irão cumprir esses requisitos e informar os trabalhadores para garantir que as informações estejam precisas, relevantes e seguras contra divulgação indevida. Os clientes também deverão manter arquivos de pessoal que reflitam a avaliação de desempenho e quaisquer queixas apresentadas contra a empresa ou empregados individuais. Os clientes também deverão manter todas as correspondências e memorandos finais que reflitam as avaliações de desempenho e medidas que foram tomadas a favor ou contra o indivíduo no arquivo pessoal do funcionário.

NO20. Para mais orientações, ver [Manual da IFC: Meça e Melhore o Desempenho de suas Normas Trabalhistas](#).

Condições de Trabalho e de Emprego

10. Quando o cliente fizer parte de um acordo coletivo de trabalho com um sindicato de trabalhadores, esse acordo será respeitado. Caso não exista acordo desse tipo ou o acordo não preveja as condições de trabalho e de emprego,⁵ o cliente proporcionará condições de trabalho e emprego razoáveis.⁶

11. O cliente identificará os trabalhadores migrantes e garantirá que sejam contratados em termos e condições significativamente equivalentes aos dos trabalhadores não migrantes que executem trabalhos semelhantes.

12. Quando serviços de acomodação⁷ forem fornecidos aos trabalhadores que se enquadram no escopo deste Padrão de Desempenho, o cliente adotará e implantará políticas sobre qualidade e gestão das acomodações e sobre o fornecimento de serviços básicos.⁸ Os serviços de acomodação serão fornecidos de forma condizente com os princípios da não discriminação e da igualdade de oportunidades. Os acordos de acomodação de trabalhadores não devem restringir a liberdade de trânsito ou de associação dos trabalhadores.

⁵ São exemplos de condições de trabalho e de emprego os salários e benefícios, os descontos em folha, as jornadas de trabalho, os entendimentos sobre horas extras e sua remuneração, intervalos, dias de descanso e licenças por motivo de saúde, maternidade, férias ou feriados.

⁶ Condições de trabalho e de emprego razoáveis podem ser avaliadas consultando (i) as condições estabelecidas para o trabalho do mesmo tipo no comércio ou indústria em questão e na área/região onde o trabalho é executado; (ii) acordo coletivo ou outra negociação reconhecida entre outras organizações de empregadores e representantes dos trabalhadores no comércio ou indústria em questão; (iii) decisão arbitral ou (iv) condições determinadas pela legislação nacional.

⁷ Esses serviços podem ser fornecidos diretamente pelo cliente ou por terceiros.

⁸ Os requisitos de serviços básicos referem-se a espaço mínimo, abastecimento de água, sistemas de esgoto e coleta de lixo adequados, proteção apropriada contra calor, frio, umidade, ruído, incêndio e animais transmissores de doenças, instalações sanitárias e de limpeza adequadas, ventilação, instalações de cozinha e armazenamento e iluminação natural e artificial, além de, em certos casos, serviços médicos básicos.

NO21. As condições de trabalho, conforme usadas no Padrão de Desempenho 2, referem-se às condições no ambiente de trabalho e o tratamento dos trabalhadores. As condições no local de trabalho incluem o ambiente físico, a saúde e as precauções de segurança, além do acesso a instalações sanitárias. O tratamento dos trabalhadores inclui práticas disciplinares, os motivos e os processo para rescisão de trabalhadores e respeito à dignidade pessoal do trabalhador (por exemplo, inexistência de aplicação de punição corporal ou uso de linguagem abusiva).

NO22. As condições de emprego incluem salários e benefícios, descontos em folha, jornadas de trabalho, intervalos, dias de descanso, entendimentos sobre horas extras e sua remuneração, seguro-saúde, aposentadoria e licenças por motivo de saúde, férias, maternidade ou feriado.

NO23. O Padrão de Desempenho 2 identifica duas circunstâncias distintas que definem as obrigações dos clientes em relação às condições de trabalho e de emprego. Uma circunstância é quando o cliente faz parte de um acordo coletivo com um sindicato de trabalhadores eleito por eles sem interferência do empregador. A outra é quando esses acordos não existem, não abrangem todos os trabalhadores empregados ou contratados pelo cliente, ou não tratam das condições de trabalho.

NO24. Caso existam acordos coletivos em vigor, o cliente deverá verificar se os mesmos cumprem os requisitos da lei nacional e do Padrão de Desempenho 2, e fornecer condições de emprego condizentes com esses contratos. Caso alguns funcionários se encontrem sob a cobertura de acordos coletivos e outros não, os termos e condições de emprego, assim como os benefícios de todos os funcionários em cargos similares, deverão ser significativamente equivalentes.

NO25. Caso não haja acordos coletivos ou caso eles não tratem de condições de trabalho e emprego específicas, os clientes deverão fornecer condições de trabalho e emprego razoáveis que, no mínimo, cumpram a lei nacional. A maioria dos países possui amplas estruturas legais que abrangem várias condições de trabalho e emprego, como salário mínimo, carga horária máxima, pagamentos por hora extra, tempo mínimo de férias, feriados, doenças, lesões, maternidade e proteções à saúde e segurança. Contudo, algumas dessas estruturas legais não refletem as condições de mercado vigentes na indústria, no setor ou na localização geográfica do negócio do cliente. Portanto, o cliente deverá verificar se os termos e as condições fornecidas aos trabalhadores estão alinhados às regras da indústria, do setor e da localização geográfica, e espera-se que o cliente forneça termos e condições não menos favoráveis do que aqueles fornecidos por empregadores similares no país em questão.^{NO5}

NO26. Se os clientes estiverem trabalhando em países onde não existam empregadores similares, eles devem fornecer salários, benefícios e condições de trabalho consistentes com a estrutura legal.

NO27. Caso existam acordos, mas eles ainda não tenham passado pelo processo de acordo coletivo, os clientes não usarão esses acordos para discriminar trabalhadores sindicalizados. O princípio norteador é que todos os trabalhadores têm o direito de escolher a opção mais adequada às suas necessidades e devem ter condições de emprego significativamente equivalentes.

NO28. Se o cliente contratar trabalhadores migrantes (internos ou internacionais), as condições de trabalho e emprego desses trabalhadores deverão ser iguais ou significativamente equivalentes às de trabalhadores não migrantes executando o mesmo tipo de trabalho.^{NO6} Esses termos e condições incluem remuneração, hora extra, jornadas de trabalho, descanso semanal, feriados remunerados, segurança, saúde, rescisão do vínculo empregatício e quaisquer outras condições de trabalho que, de acordo com a lei e prática nacional, são cobertas por esses termos. Outras condições de emprego incluem a idade mínima para contratação e restrições de trabalho. Isto se refere tanto a trabalhadores migrantes contratados diretamente ou através de um terceiro.

NO29. Em alguns casos, trabalhadores migrantes podem levar suas famílias ou membros de suas famílias ao local do emprego. Uma auditoria dos possíveis riscos e impactos permitirá ao cliente uma melhor gestão desses riscos e impactos. Impactos negativos incluem o uso de mão de obra infantil nas operações do cliente; crianças expostas a condições perigosas ou nocivas ao acessar as operações; condições de vida ruins; falta de acesso a serviços como saúde e educação; etc.

^{NO5} Isto é baseado nas disposições encontradas na Declaração Tripartite de princípios sobre empresas multinacionais e política social da OIT (2006) e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2001).

^{NO6} Ver Convenção OIT nº 97: Trabalhadores Migrantes (1949).

NO30. Em projetos que possuem um elemento de construção ou estão situados em locais remotos (como grandes fábricas afastadas de áreas urbanas, projetos de mineração, projetos de petróleo e gás e alguma agricultura baseada em plantações), o cliente, ou empresas contratadas trabalhando em nome do cliente, fornecerão acomodação, transporte e serviços básico como água, saneamento e assistência médica para os trabalhadores trabalhando no projeto. Essa acomodação poderá ser feita de várias maneiras, desde dormitórios permanentes estabelecidos há muito tempo a acampamentos temporários de exploração.

NO31. Quando um cliente fornece serviços aos trabalhadores, esses serviços serão fornecidos de maneira não discriminatória e cumprirão a lei nacional e os padrões internacionais de qualidade, proteção, segurança e competência profissional. Os trabalhadores não deverão ser forçados a usar quaisquer serviços fornecidos pelo cliente e caso o cliente cobre pelos serviços, os preços desses deverão ser de acordo com a taxa do mercado, transparentes e justos. Os clientes deverão desenvolver um conjunto de padrões e um plano para o estabelecimento e manutenção de acomodações e serviços. Esses padrões deverão ser comunicados claramente e exigidos de quaisquer empresas contratadas ou fornecedores de acomodações. As condições relacionadas à acomodação e aos serviços fornecidos deverão ser monitoradas pelo cliente.

NO32. A IFC e o Banco Europeu para a Reconstrução e o Desenvolvimento publicaram uma diretriz que estabelece uma variedade de critérios que podem ser aplicáveis com relação à acomodação do trabalhador (Acomodação de Trabalhadores: Processos e Padrões – Nota de Orientação da IFC e do BERD).

Sindicatos de Trabalhadores

13. Em países onde a legislação nacional reconhece o direito dos trabalhadores de reunir-se e filiar-se a sindicatos de sua preferência, sem interferência, e de entrar em negociações coletivas, o cliente respeitará a legislação nacional. Quando a legislação nacional restringir significativamente os sindicatos de trabalhadores, o cliente não impedirá seus empregados de desenvolver mecanismos alternativos para expressar suas reclamações e proteger seus direitos com relação às condições de trabalho e emprego. O cliente não tentará influenciar ou controlar esses mecanismos.

14. Em qualquer dos casos descritos no parágrafo 13 do presente Padrão de Desempenho, e quando a legislação nacional for omissa, o cliente não dissuadirá os trabalhadores de eleger seus representantes, reunir-se ou filiar-se a sindicatos de sua escolha, ou de negociar coletivamente, nem discriminará ou fará retaliações contra os trabalhadores que participem ou procurem participar desses sindicatos e de acordos coletivos. O cliente conversará com esses representantes dos trabalhadores e sindicatos e lhes fornecerá as informações necessárias para uma negociação significativa em tempo hábil. Os sindicatos de trabalhadores deverão representar com lisura os trabalhadores da mão de obra empregada.

NO33. Um sindicato de trabalhadores é qualquer sindicato de trabalhadores que tenha como intuito promover e defender os interesses dos trabalhadores com relação às condições de trabalho e emprego.^{NO7} Sindicatos de trabalhadores são geralmente chamados de associações de classe ou sindicatos. Sindicatos de trabalhadores profissionais e administrativos são normalmente chamados de associações de trabalhadores. No Padrão de Desempenho 2, o termo exclui organizações que não foram livremente escolhidas pelos trabalhadores envolvidos ou aqueles sob a influência ou controle do empregador ou do estado.

^{NO7} Baseado na Convenção OIT nº 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização.

NO34. Um acordo coletivo consiste em discussões e negociações entre empregadores e representantes de sindicatos de trabalhadores com o intuito de determinar as condições de trabalho e emprego através de um acordo em conjunto.^{NO8} Também inclui a implementação e administração de quaisquer acordos que possam resultar do acordo coletivo e a solução de outras questões que surjam no vínculo empregatício em relação aos trabalhadores representados pelo sindicato de trabalhadores.

NO35. Em grande parte dos países-membros da OIT, os trabalhadores têm o direito legal de formar associações de classe ou outros sindicatos de trabalhadores de sua escolha e fazer acordos coletivos com seus empregadores. A Lei nacional geralmente reflete vários acordos internacionais que reconhecem e protegem esses direitos.^{NO9}

NO36. Clientes não devem interferir no direito dos trabalhadores de formar ou fazer parte de um sindicato de trabalhadores, por exemplo, através do favorecimento de um sindicato de trabalhadores em detrimento de outro ou da restrição insensata do acesso a trabalhadores por representantes de tais sindicatos. Um sindicato de trabalhadores deve representar a mão de obra e agir de acordo com os princípios de representação justa de trabalhadores.

NO37. Os clientes não deverão dissuadir os trabalhadores de formarem ou fazerem parte de um sindicato de trabalhadores ou discriminar ou retaliar os trabalhadores que tentem formar ou fazer parte de sindicatos de trabalhadores. A recusa de contratar trabalhadores que são membros ou líderes de sindicatos de trabalhadores em outras empresas (por razões não relacionadas a qualificações ou desempenho do trabalho) constituiria uma discriminação. Outras formas de discriminação ou retaliação incluem o rebaixamento ou a realocação de trabalhadores, bem como a terceirização ou mudança de trabalho entre as instalações, em resposta às atividades do sindicato.

NO38. Os clientes também deverão permitir acesso para representantes dos sindicatos de trabalhadores aos trabalhadores por eles representados. Os trabalhadores deverão ter a liberdade de se reunir e discutir questões sobre o local de trabalho, nas dependências, durante intervalos programados, e antes e depois do trabalho. Ademais, deverá ser permitido aos trabalhadores escolher os representantes que falarão com a gerência, inspecionarão as condições de trabalho de maneira apropriada e de forma a não interromper a produtividade e cumprirão outras atividades do sindicato.

NO39. Em vários países, ou em certos setores, a liberdade de associação e/ou acordo coletivo é significativamente restrita por lei. Isso pode acontecer de várias maneiras. Em alguns países os sindicatos são proibidos, enquanto em outros países podem existir sindicatos de trabalhadores, mas esses são controlados ou estão sujeitos à aprovação do estado. Existem alguns casos em que certas categorias de trabalhadores (por exemplo estrangeiros) ou trabalhadores em determinados setores, como zonas de processamento de exportações, são excluídos do direito de livre associação e de acordo coletivo. Em quaisquer dessas circunstâncias, o cliente deve se comunicar com os trabalhadores para discutir questões relevantes às suas condições de trabalho e emprego. Métodos para permitir mecanismos alternativos incluem, entre outros, o reconhecimento de comitês de trabalhadores e a possibilidade de os trabalhadores escolherem seus próprios representantes para dialogar e negociar os termos e condições de emprego com o empregador de uma maneira que não viole a lei nacional.

NO40. Em vários países, a lei é omissa em relação aos direitos dos trabalhadores à liberdade de associação e/ou acordo coletivo, mas não proíbe sindicatos de trabalhadores ou acordos coletivos. Nesses países, os clientes deverão interagir com os trabalhadores para discutir questões relacionadas

^{NO8} Baseado na Convenção OIT nº 98 sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva.

^{NO9} Acordos internacionais incluem o Pacto Internacional da ONU sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; o Pacto Internacional da ONU sobre Direitos Cívicos e Políticos; a Convenção OIT nº 87 sobre Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização; e a Convenção OIT nº 98 sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva.

às suas condições de trabalho e emprego. Na falta de restrições legais, os clientes nesses países são incentivados a reconhecer os sindicatos de trabalhadores se os trabalhadores tiverem optado por formar ou fazer parte de tais sindicatos e fazer um acordo coletivo.

Não Discriminação e Igualdade de Oportunidades

15. O cliente não tomará decisões sobre emprego com base em características pessoais⁹ não relacionadas aos requisitos inerentes ao serviço. O cliente baseará a relação empregatícia no princípio de igualdade de oportunidades e tratamento justo e não fará discriminação com relação a nenhum aspecto da relação empregatícia, como recrutamento e contratação, remuneração (incluindo salários e benefícios) condições de trabalho e de emprego, acesso a treinamento, atribuição de cargo, promoção, rescisão de contrato de trabalho ou aposentadoria e práticas disciplinares. O cliente tomará medidas para impedir e tratar questões de assédio, intimidação e/ou exploração, especialmente com relação às mulheres. Os princípios de não discriminação aplicam-se aos trabalhadores migrantes.

16. Em países onde a legislação nacional estabelece a não discriminação no emprego, o cliente observará essa legislação. Quando a legislação nacional for omissa com relação à não discriminação no emprego, o cliente agirá em conformidade com este Padrão de Desempenho. Em circunstâncias em que a lei nacional seja incompatível com este Padrão de Desempenho, o cliente é aconselhado a operar em consonância com a finalidade do parágrafo 15 acima, sem transgredir as leis aplicáveis.

17. Não será considerada discriminação a adoção de medidas especiais de proteção ou assistência para corrigir discriminação ou seleção anterior para determinado trabalho baseada nos requisitos inerentes ao serviço, desde que sejam compatíveis com a legislação nacional.

⁹ Como sexo, raça, nacionalidade, origem étnica, social e nativa, religião ou credo, deficiência, idade ou orientação sexual.

NO41. Discriminação no trabalho é definida como qualquer distinção, exclusão ou preferência relacionada a recrutamento, contratação, demissão, condições de trabalho ou de emprego efetuada com base em características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho que anule ou prejudique a igualdade de oportunidade ou tratamento no trabalho ou profissão.^{NO10} Requisitos inerentes ao trabalho se referem às verdadeiras qualificações profissionais necessárias para efetuar o trabalho em questão. Por exemplo, exigir que o trabalhador tenha força suficiente para levantamento de peso frequente e essencial ao trabalho seria considerado uma qualificação profissional de boa fé. Se o cliente exigir que os trabalhadores usem uniforme, o uniforme deverá ser culturalmente adequado e próprio para ambos os sexos. Se cartões de identificação forem emitidos pela empresa, estes não incluirão informações pessoais/particulares irrelevantes como filiação cultural ou estado civil.

NO42. Igualdade de oportunidade é o princípio de embasar todas as decisões relacionadas a emprego, como contratação e promoção, na capacidade de uma pessoa de efetuar o trabalho em questão, sem considerar características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho. Para obter mais orientações em relação à não discriminação e igualdade de oportunidades, consulte o Anexo D e a [Nota sobre Boas Práticas sobre Não Discriminação e Igualdade de Oportunidade da IFC](#). Um cliente

^{NO10} Baseado nas Convenções OIT nº 100 e 111. A Convenção OIT nº 111 e vários outros instrumentos internacionais listam tipos de características pessoais não relacionadas aos requisitos do emprego. A Convenção OIT nº 111 define como discriminação qualquer distinção, exclusão ou preferência com base na raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional ou social, que anule ou prejudique a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão. A Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU abrange todas as características pessoais incluídas na Convenção OIT e também inclui idioma, opinião política ou outra opinião, propriedade, nascimento e outras situações; a Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial também proíbe a discriminação com base em descendência ou origem étnica; a Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança também proíbe discriminação com base em deficiência.

pode aplicar os princípios de igualdade de oportunidade e não discriminação através de métodos que são efetivos e aceitáveis dentro da estrutura legal e contexto cultural, desde que os métodos usados não comprometam os princípios. Além do objetivo de cumprir as obrigações legais internacionais e os compromissos com relação à igualdade dos sexos, empregadores podem valorizar cada vez mais a igualdade entre os sexos no local de trabalho devido a várias razões. A justificativa de negócios a favor desta igualdade pode não ser forte para todos os empregadores, mas há uma crescente conscientização entre os empregadores para focar no recrutamento e na retenção de mulheres como parte da mão de obra e discutir questões de igualdade dos sexos no local de trabalho para melhorar a sua competitividade no mercado. Por exemplo, os clientes devem promover oportunidades iguais para mulheres e homens com ênfase especial em critérios iguais de seleção, remuneração e promoção e a aplicação igual destes critérios.

NO43. Se um cliente contrata trabalhadores migrantes, medidas apropriadas devem ser tomadas para prevenir qualquer tratamento discriminatório de trabalhadores migrantes.

NO44. O cliente tomará medidas para impedir e não aceitará qualquer tipo de assédio, inclusive assédio sexual ou maus tratos psicológicos dentro do local de trabalho.

NO45. As leis em um grande número de países proíbe a discriminação com base em vários fatores. Essas leis geralmente refletem vários acordos internacionais que reconhecem e protegem os direitos estabelecidos nesses acordos.^{NO11} Quando a lei é omissa, espera-se que os clientes baseiem o recrutamento, a contratação, as condições de trabalho e de emprego na igualdade de oportunidade e não discriminação, de acordo com esses princípios.

NO46. Os clientes também devem discutir a proteção dos direitos de pessoas com deficiências nos termos de todas as suas políticas e procedimentos de trabalho. As políticas e procedimentos de RH devem incluir as condições de trabalho, acessos e saídas adequadas para pessoas com deficiências. Essas políticas e procedimentos deverão ficar disponíveis e ser comunicadas aos trabalhadores com deficiências, o que poderá significar o fornecimento a eles de formatos alternativos de comunicação, tais como impressão em letras grandes, Braille, fita de áudio, etc.^{NO12}

NO47. Medidas especiais de proteção ou assistência para sanar discriminações anteriores se referem a políticas elaboradas para aumentar a contratação de grupos sub-representados na mão de obra ou em certas profissões a fim de sanar discriminações anteriores, tais como ação afirmativa para obtenção de igualdade de oportunidade e de tratamento eficaz no local de trabalho. Elas não serão consideradas discriminação e poderão ser usadas conforme permitido pela lei. Da mesma maneira, os projetos poderão ter o objetivo de promover a contratação da comunidade local dentro do projeto. Quando isso ocorrer de acordo com a lei nacional, tal ato não será considerado uma violação dos princípios deste parágrafo.

Redução de Pessoal

18. Antes de efetuar quaisquer demissões coletivas,¹⁰ o cliente fará uma análise das alternativas para a redução.¹¹ Se a análise não identificar alternativas viáveis à redução de pessoal, um plano de redução será formulado e implantado para atenuar os impactos adversos do corte sobre os trabalhadores. O plano de redução será baseado no princípio da não discriminação e refletirá a consulta do cliente aos trabalhadores, seus sindicatos e,

^{NO11} Muitas leis são baseadas em convenções internacionais que foram amplamente ratificadas, inclusive a Convenção OIT nº 100 sobre Igualdade de Remuneração; a Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão; Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (CERD); Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW).

^{NO12} Referências adicionais podem ser encontradas na Convenção OIT nº 159 sobre Reabilitação Vocacional e Emprego (de Pessoas com Deficiência) e a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Nota de Orientação 2

Condições de Mão de Obra e de Trabalho

1 de janeiro de 2012

quando apropriado, ao governo e cumprirá os acordos coletivos de trabalho, se houver. O cliente observará todas as exigências legais e contratuais relacionadas à notificação das autoridades públicas, bem como à consulta e fornecimento de informações aos trabalhadores e seus sindicatos.

19. O cliente deverá garantir que todos os trabalhadores recebam em tempo hábil aviso de demissão e dos valores rescisórios determinados pela lei e pelos acordos coletivos. Todos os pagamentos devidos, as contribuições previdenciárias e os benefícios pendentes serão pagos (i) aos trabalhadores na ocasião do término da relação de trabalho ou antes, (ii) quando adequado, em benefício dos trabalhadores ou (iii) o pagamento será efetuado de acordo com um cronograma garantido por meio de um acordo coletivo. Quando os pagamentos forem feitos em benefício dos trabalhadores, estes deverão receber os respectivos comprovantes.

¹⁰ São demissões coletivas todas as demissões múltiplas que resultem de uma razão econômica, técnica ou organizacional ou de outras razões que não se relacionem com desempenho ou outros motivos pessoais.

¹¹ Exemplos de alternativas podem incluir programas de redução da jornada de trabalho negociados, programas de desenvolvimento de qualificação dos empregados, trabalhos de manutenção de longo prazo durante períodos de baixa produção, etc.

NO48. Redução significa a eliminação de vários cargos ou o afastamento ou demissão de vários trabalhadores por um empregador, geralmente devido ao fechamento da fábrica ou redução de custos. A redução não abrange casos isolados de rescisão de emprego por justa causa ou demissão voluntária. A redução é normalmente uma consequência de circunstâncias econômicas adversas ou o resultado de reorganização ou reestruturação.

NO49. O cliente irá executar uma análise alternativa descrevendo todas as alternativas analisadas, o número de cargos salvos devido à aplicação de cada alternativa, e uma análise de custo para determinar a viabilidade das alternativas. Como uma alternativa à demissão, o cliente deverá consultar os trabalhadores sobre a possibilidade de adotar várias outras medidas, inclusive a redução da jornada; melhoras de produtividade; afastamento temporário e redução de salário. Tais medidas deverão ser introduzidas após um período de consulta, e de pleno acordo com os trabalhadores afetados. A duração dessas medidas tem um limite de tempo determinado e acordado.

NO50. Em muitos países, a lei nacional exige que o fechamento de fábricas ou demissões acima dos limites especificados sejam comunicados previamente aos trabalhadores afetados e/ou governos. Algumas leis nacionais exigem que reduções sejam negociadas com os sindicatos de trabalhadores através de acordos coletivos. O pagamento de verbas rescisórias aos trabalhadores afetados poderá ser exigido pela lei nacional ou por acordos coletivos existentes.^{NO13}

NO51. Quando demissões relevantes não puderem ser evitadas, um plano deve ser desenvolvido para tratar dos impactos adversos aos trabalhadores e sua comunidade. O plano de redução deverá tratar de questões como a consideração de alternativas à redução; cronograma de demissões, se impossível evitar; métodos e procedimentos para redução; critérios de seleção; pagamentos rescisórios; ofertas de emprego alternativo ou assistência em esforços de retreinamento; e colocação em emprego.

NO52. Os critérios de seleção para os trabalhadores a serem demitidos deverão ser objetivos, justos e transparentes. A redução não deverá ser baseada em características pessoais não relacionadas aos requisitos inerentes ao trabalho. Em especial, as disposições dos parágrafos 15 e 16 do Padrão de Desempenho 2 e da lei nacional sobre a não discriminação e proteção dos representantes dos trabalhadores e dos funcionários de sindicatos deverão ser consideradas.

^{NO13} Orientações úteis em relação a redução estão incluídas nas Orientações para Empresas Multinacionais, disponíveis no site: http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_37439,00.html e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, disponível no site: <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/index.htm>.

NO53. Os clientes devem consultar os trabalhadores e seus sindicatos para o desenvolvimento do plano de redução. Consultas são essenciais para o desenvolvimento de planos que refletem as preocupações dos trabalhadores e suas ideias sobre como evitar ou minimizar demissões, critérios de seleção e o pagamento de remunerações. Se a lei nacional ou um acordo coletivo existente estabelecer que a redução representa assunto para um acordo coletivo, o cliente deverá reservar tempo para a negociação em boa fé e também para a implementação dos termos dos acordos coletivos aplicáveis. Qualquer requisito legal especificando um período de aviso prévio deverá ser observado. É considerado boa prática estabelecer um mecanismo de reclamação para tratar de reivindicações que disposições do plano de redução não foram observadas.

NO54. Consultas com governos poderão ser exigidas por lei e, além disso, os clientes também são incentivados a consultar governos se a dimensão das demissões puder ter impactos significativos sobre as comunidades, e se a assistência do governo estiver disponível para sanar esses impactos.

NO55. Para orientações adicionais sobre boas práticas de redução, consulte a [Nota sobre Boas Práticas de Redução](#) da IFC.

NO56. Quaisquer pagamentos retroativos e benefícios pendentes, bem como pagamentos de verbas rescisórias exigidos por lei e/ou acordo coletivo, deverão ser pagos em tempo hábil, conforme estabelecido pelo parágrafo 19 do Padrão de Desempenho 2. Em algumas jurisdições, o cliente poderá ser obrigado por lei a transferir certos pagamentos a instituições específicas como a administração do fundo de pensão, fundos de saúde, etc. Nesses casos, o cliente não irá fornecer pagamentos diretamente ao trabalhador, mas em benefício do trabalhador à instituição adequada. No entanto, o cliente fornecerá um comprovante desses pagamentos ao trabalhador. Em casos em que pagamentos a certas instituições são opcionais, o cliente fornecerá opções ao trabalhador, que poderá escolher entre um pagamento direto em dinheiro ou o pagamento à uma instituição definida.

Mecanismo de Reclamação

20. O cliente proporcionará aos trabalhadores (e a seus sindicatos, se houver) um mecanismo de reclamação por meio do qual possam expressar suas preocupações sobre o local de trabalho. O cliente informará os trabalhadores sobre o mecanismo de reclamação no momento do recrutamento e o tornará facilmente acessível a eles. O mecanismo deve ter um nível apropriado de gerenciamento e abordar prontamente as preocupações, usando um processo compreensível e transparente que forneça feedback oportuno às partes interessadas, sem qualquer retaliação. O mecanismo deve também permitir a realização e o tratamento de reclamações anônimas. O mecanismo não deve impedir o acesso a outras medidas judiciais ou administrativas que possam estar disponíveis nos termos da lei ou por meio de procedimentos de arbitragem vigentes, nem substituir mecanismos de reclamação fornecidos por meio de acordos coletivos.

NO57. Ao fornecer um mecanismo de reclamação através do qual os trabalhadores podem suscitar preocupações relacionadas ao local de trabalho, o cliente deve garantir que as questões sejam comunicadas à gerência e tratadas rapidamente. Ele também deverá fornecer feedback aos indivíduos envolvidos e deverá impedir a retaliação pela apresentação de reclamações. Mecanismos de reclamação podem ser elaborados para direcionar reclamações através de um processo adequado para proteger a confidencialidade do trabalhador e devem garantir que os trabalhadores possam trazer suas preocupações não somente aos supervisores imediatos. Se existirem tensões entre os sexos, etnias ou outras tensões no trabalho, a representação adequada desses grupos nos comitês de reclamação deverá ser considerada e o acesso a mecanismos de reclamação para esses indivíduos deve ser garantida. O cliente precisa registrar todas as reclamações e monitorar qualquer ação corretiva. O cliente nomeará um comitê para lidar com reclamações, o qual incluirá representantes da gerência, dos supervisores e dos trabalhadores. A maioria dos países têm processos judiciais ou administrativos para

tratar de reclamações trabalhistas; o mecanismo do cliente não deve postergar ou prejudicar o acesso a outros recursos jurídicos ou administrativos que estejam disponíveis na lei.

NO58. Se um mecanismo de reclamação for fornecido através de um acordo coletivo e cumprir os requisitos do Padrão de Desempenho 2, o cliente deve usá-lo para aqueles trabalhadores cobertos pelo acordo. Se existirem outros trabalhadores que não estiverem cobertos pelo acordo, o cliente deverá estabelecer um mecanismo separado para eles, ou discutir com os sindicatos e trabalhadores a possibilidade de usar o mesmo mecanismo de reclamação. Os clientes deverão informar e treinar os trabalhadores sobre como usar o mecanismo de reclamação e incentivar seu uso para manifestar reclamações e sugerir melhorias.

NO59. Um mecanismo de reclamação deve estabelecer claramente uma política e os procedimentos para reclamações. Este mecanismo de reclamação deve ser comunicado a todos os trabalhadores, inclusive à gerência, de forma clara e compreensível. O mecanismo sempre deve permitir resolução oportuna de reclamações e deve estabelecer normalmente uma reunião para discutir a reclamação caso o trabalhador deseje participar. O trabalhador deve ter o direito de ser acompanhado e/ou representado por um colega ou funcionário de um sindicato nessa reunião, caso queira.

NO60. O mecanismo de reclamação deve ser projetado de modo que garanta que reclamações anônimas possam ser feitas e resolvidas. A apresentação de uma reclamação não exigirá informações pessoais ou presença física. A resposta a reclamações anônimas deve ser disponibilizada em locais que podem ser vistos por todos os funcionários.

Proteção da Mão de Obra

Trabalho Infantil

21. O cliente não empregará crianças de nenhuma forma que seja economicamente exploratória, que possa ser perigosa ou interferir na educação da criança, ou ainda, ser prejudicial à sua saúde ou ao seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. O cliente identificará a presença de quaisquer menores de 18 anos. Caso a legislação nacional contenha disposições sobre a contratação de menores, o cliente observará as leis que lhe sejam aplicáveis. Menores de 18 anos não serão empregados em atividades perigosas.¹² Todo o trabalho executado por menores de 18 anos estará sujeito a uma avaliação de riscos apropriada e ao monitoramento regular de sua saúde, condições de trabalho e jornada de trabalho.

¹² Exemplos de atividades perigosas incluem trabalho (i) com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais; (ii) subterrâneo, submerso, em alturas perigosas ou em espaços confinados; (iii) com maquinário, equipamentos ou ferramentas perigosas ou que envolvam o manuseio de cargas pesadas; (iv) em ambientes insalubres que exponham o trabalhador a substâncias tóxicas, agentes, processos, temperaturas, ruído ou vibração que causem danos à saúde; ou (v) em condições difíceis, como jornada prolongada, trabalho noturno ou confinamento por parte do empregador.

NO61. Para fins do Padrão de Desempenho 2, uma criança é uma pessoa menor de 18 anos. Trabalho infantil consiste em trabalho realizado por crianças que seja economicamente exploratório ou potencialmente perigoso, ou que possa interferir na educação da criança, ou que seja prejudicial à sua saúde ou desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social. Alguns tipos de trabalho realizados por crianças podem ser aceitáveis, porém apenas quando realizados de forma legal e segura. A maioria dos países impõem restrições legais à utilização de trabalho infantil, embora as condições variem. Em países onde a lei aplicável não especifica a idade mínima, crianças menores de 15 (14 em alguns países menos desenvolvidos) não devem trabalhar. Onde as leis aplicáveis divergem dessa idade padrão especificada, o padrão maior deve ser aplicado. No caso de atividade familiar e de pequena escala que produza para consumo local e não empregue trabalhadores regularmente, o trabalho realizado por crianças poderá ser aceitável contanto que não seja prejudicial à criança de qualquer modo. Em

Nota de Orientação 2

Condições de Mão de Obra e de Trabalho

1 de janeiro de 2012

nenhuma circunstância crianças devem realizar trabalho que seja 1) economicamente exploratório; ou 2) potencialmente perigoso ou que interfira na educação da criança, ou que seja prejudicial à sua saúde ou desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social; ou 3) ilegal, mesmo que essas práticas sejam socialmente ou culturalmente aceitáveis no setor, país ou região. As obrigações sobre trabalho infantil estendem-se à cadeia de abastecimento do cliente, conforme descrito no parágrafo 27 a 29 do Padrão de Desempenho 2.

NO62. As definições da OIT para o Trabalho Infantil estão listadas abaixo. Dependendo do setor, alguns países podem ter exceções quanto ao limite de idade por um determinado prazo. Essas exceções precisam ser aprovadas pela OIT.

<u>Faixas Etárias</u>	<u>Horas de Trabalho</u>	<u>Explicações</u>
Crianças de 0 a 12 anos	Uma única hora de atividade econômica realizada por crianças menores de 12 anos as qualifica automaticamente como trabalhadores infantis.	
Crianças de 13 a 14 anos	Mais de 2 horas de atividade econômica por dia, por mais de 6 dias na semana, mesmo que não interfira com o ensino ou não seja perigoso, as qualifica automaticamente como trabalhadores infantis. Qualquer trabalho que seja perigoso ou interfira com a educação das crianças as qualificará automaticamente como trabalhadores infantis.	O trabalho leve não deve ameaçar a saúde e a segurança da criança, ou prejudicar sua educação, ou orientação vocacional e treinamento.
Crianças de 15 a 17 anos	Têm permissão para trabalhar até 40 horas por semana, sujeita à adequação do trabalho à idade. Qualquer trabalho perigoso que provavelmente coloque em risco a saúde física, mental ou moral, a segurança ou os valores morais das crianças, as qualificará automaticamente como trabalhadores infantis.	A idade nacional mínima para o trabalho não deve ser inferior à idade de término do ensino obrigatório, que geralmente é de 15 anos.

NO63. A presença de mão de obra infantil poderá não ser imediatamente evidente no momento da auditoria ou do financiamento. A descoberta de trabalho infantil em um negócio apresenta desafios significativos para um cliente. Remover as crianças imediatamente de seus trabalhos provavelmente piorará sua situação financeira. Em vez disso, os clientes devem retirar imediatamente as crianças de tarefas que sejam perigosas, prejudiciais ou inadequadas, considerando suas respectivas idades. Crianças abaixo da idade permitida por lei para deixar a escola poderão trabalhar apenas fora do horário escolar. As crianças que estão acima da idade para deixar a escola, porém estejam realizando tarefas perigosas, devem ser transferidas para tarefas não prejudiciais. Os clientes devem analisar as condições do local de trabalho (por exemplo, condições de Saúde e Segurança Ocupacional, incluindo exposição a maquinários, substâncias tóxicas, poeira, ruídos e falta de ventilação, horas de trabalho e natureza das tarefas) para garantir que as crianças empregadas legalmente não estejam expostas a condições que possam provavelmente ser prejudiciais a elas. Para fazer isso de maneira efetiva, os clientes precisam analisar os tipos específicos de tarefas que são prejudiciais às crianças e se o trabalho interfere no acesso à educação.

NO64. Os clientes devem estabelecer uma idade mínima de trabalho nas empresas que cumpra, no mínimo, a lei nacional e não seja inferior a 15 anos (14 em alguns países menos desenvolvidos) (com

algumas exceções de idade mínima destacadas no parágrafo NO68). Os clientes devem desenvolver uma política corporativa contra o emprego, utilização ou obtenção de benefícios a partir do trabalho infantil. Essa política deve incluir procedimentos para verificação de idade na contratação. Os clientes devem analisar e reter cópias da documentação verificável relativa à idade e perfil de contratação de todas as pessoas abaixo de 18 anos na empresa e reter essa documentação. O trabalho de pessoas abaixo de 18 anos deverá estar sujeito a um gerenciamento de risco adequado e monitoramento regular da saúde, condições e horários de trabalho.^{NO14}

NO65. O tráfico de pessoas é o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de pessoas por meio de ameaça ou utilização da força ou outras formas de coerção, sequestro, fraude, engano, abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade, ou o fornecimento ou recebimento de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que possui o controle sobre outra para fins de exploração. O tráfico de crianças para exploração do trabalho foi identificado como um problema internacional. Os clientes deverão investigar e tratar dessas questões com terceiros que ofereçam a mão de obra para que não se beneficiem dessas práticas coercivas. Mais informações podem ser encontradas no Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil da OIT (*ILO's International Programme for the Elimination of Child Labor - IPEC*) e a Organização Internacional para Migração (OIM) (consulte a Bibliografia).

NO66. Para obter mais orientações, consulte os documentos: [Nota sobre Boas Práticas da IFC, Abordando o Trabalho Infantil no Local de Trabalho e na Cadeia de Abastecimento](#) e [Manual da IFC Meça e Melhore o Desempenho de suas Normas Trabalhistas](#).

Trabalho Forçado

22. O cliente não fará uso de trabalho forçado, que consiste em qualquer trabalho ou serviço não voluntário que seja exigido de uma pessoa sob coerção ou penalidade. Isso envolve qualquer tipo de trabalho não voluntário ou compulsório, como, por exemplo, trabalho não remunerado, servidão por dívida, ou métodos similares de contratação de pessoal. O cliente não empregará pessoas traficadas.¹³

¹³ Define-se como tráfico de pessoas o recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou recepção de pessoas mediante ameaça, emprego de força ou outras formas de coerção, rapto, fraude, embuste, abuso de poder ou de uma posição de vulnerabilidade ou, ainda, a oferta ou o recebimento de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha o controle sobre outra pessoa, para fins de exploração. Mulheres e crianças são particularmente vulneráveis ao tráfico.

NO67. Trabalho forçado consiste em qualquer trabalho ou serviço não voluntariamente realizado, que seja exigido ou forçado de uma pessoa sob ameaça de força ou penalidade.^{NO15} Trabalho forçado inclui qualquer tipo de mão de obra involuntária ou obrigatória, como trabalho não remunerado, servidão por dívida ou acordos semelhantes, escravidão e práticas análogas a escravidão. Servidão por dívida é o trabalho exigido para quitar uma dívida. O nível da dívida como uma proporção da quantia creditada pelo trabalho é tal que é impossível ou muito difícil amortizar essa dívida. Trabalho forçado também inclui solicitações de depósitos monetários excessivos, limitações excessivas à liberdade de trânsito, períodos excessivos de aviso-prévio, multas substanciais ou inapropriadas e perda ou atraso de salários que

^{NO14} Consulte a Convenção 16 da OIT: Convenção Relativa ao Exame Médico de Aptidão para o Emprego no Setor Marítimo das Crianças e dos Adolescentes de 1921 (*ILO Convention 16: Medical Examination of Young Persons (sea)*), Convenção 77 da OIT: Convenção Relativa ao Exame Médico de Aptidão para o Emprego na Indústria das Crianças e dos Adolescentes de 1946 (*ILO Convention 77: Medical Examination of Young Persons (Industry)*), Convenção 78 da OIT: Exame Médico de Aptidão das Crianças e dos Adolescentes para o Emprego em Trabalhos Não Industriais de 1946 (*ILO Convention 78: Medical Examination of Young Persons (Non-Industrial Occupations)*), Convenção 79 da OIT: Convenção Relativa ao Trabalho Noturno de Menores em Trabalhos Não Industriais de 1946 (*ILO Convention 79: Night Work of Young Persons (Non-Industrial Occupations)*), Convenção 90 da OIT Trabalho Noturno de Menores na Indústria de 1948 (*ILO Convention 90 Night Work of Young Persons (Industry)*), e Convenção 124 da OIT Exame Médico dos Adolescentes para o Trabalho Subterrâneo nas Minas de 1965 (*ILO Convention 124 Medical Examination of Young Persons (Underground work)*).

^{NO15} Baseado na Convenção OIT nº 29 sobre Trabalho Forçado.

impeçam os trabalhadores de encerrar voluntariamente o contrato de trabalho dentro de seus direitos legais. Os trabalhadores migrantes são mais vulneráveis a esses tipos de acordos. As obrigações sobre trabalho forçado estendem-se à cadeia de abastecimento do cliente, conforme descrito nos parágrafos 27 a 29 do Padrão de Desempenho 2.

NO68. As leis de vários países proíbem a maioria das práticas de trabalho forçado. A Convenção 29 da OIT sobre o Trabalho Forçado, que fornece a base para a definição acima, foi ratificada pela maioria dos países.^{NO16}

NO69. O vínculo empregatício deve ser escolhido livremente e sem ameaças. O trabalho forçado é um sério abuso dos direitos fundamentais do trabalhador e retarda o desenvolvimento econômico, mantendo o capital em setores que não sobreviveriam sem essas práticas.

NO70. As práticas de trabalho forçado podem não ser imediatamente perceptíveis. Caso o trabalho forçado seja descoberto na mão de obra do cliente, incluindo trabalhadores diretos e/ou contratados ou cadeia de abastecimento, ações imediatas devem ser realizadas para resolver a prática que coagiu o trabalhador e, em vez disso, oferecer termos de contratação que podem ser livremente escolhidos e que não recriem as condições de coerção. Ações imediatas também devem ser praticadas para encaminhar os casos de trabalho forçado às autoridades responsáveis pela aplicação da lei, conforme adequado.

NO71. Os clientes precisam evitar qualquer tipo de coerção física ou psicológica dos trabalhadores, como restrições desnecessárias à movimentação ou punição física que criem uma situação em que o trabalhador se sinta obrigado a trabalhar de forma não voluntária. Exemplos dessas práticas incluem trancar os trabalhadores em seu local de trabalho ou em sua moradia. Os clientes não poderão reter os documentos de identidade do trabalhador, como passaportes ou pertences pessoais; essas ações poderão, na realidade, equivaler a uma situação de trabalho forçado. Os trabalhadores devem ter acesso a seus documentos pessoais, incluindo documentos emitidos pelo governo como passaportes, em todos os momentos. O pessoal de segurança empregado pelo cliente não poderá ser utilizado para forçar os trabalhadores a trabalhar.

NO72. Os clientes devem evitar práticas cujo efeito é criar obrigações de dívidas impagáveis, como cobranças excessivas por viagem, moradia e refeições como parte do vínculo empregatício. Os clientes também devem exercer diligência no que diz respeito às principais empresas contratadas e subcontratadas, para que elas não sejam conscientemente beneficiadas por práticas que levam a situação de servidão ou não remuneração de trabalhadores.

NO73. Os clientes devem reconhecer claramente e comunicar a liberdade de trânsito do trabalhador nos contratos de trabalho, incluindo o acesso a documentos pessoais em todos os momentos. Os contratos precisam ser elaborados no idioma dos trabalhadores e precisam ser entendidos por eles.

NO74. Pessoas traficadas^{NO17} e trabalhadores migrantes que se encontram em situação ilegal em um país podem estar particularmente vulneráveis a situações de trabalho forçado, por exemplo, por meio de servidão por dívida com os “recrutadores e intermediários”, que cobram taxas exorbitantes para a colocação de trabalhadores. Os clientes devem consultar e abordar essas questões com empresas contratadas que fornecem mão de obra, para que elas não se beneficiem dessas práticas coercivas. Diligência também deve ser exercida quando o projeto do cliente estiver localizado em uma zona de processamento de exportação (ZPE), pois ZPEs são normalmente isentas de leis trabalhistas nacionais

^{NO16} Orientação adicional é fornecida pela Convenção 105 da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado.

^{NO} Nações Unidas, Tráfico de Pessoas e Negócios: Boas Práticas para Evitar e Combater o Tráfico de Pessoas, Iniciativa Global das Nações Unidas contra o Tráfico de Pessoas (*Human Trafficking and Business: Good Practices to Prevent and Combat Human Trafficking, United Nations Global Initiative to Fight Human Trafficking*), 2010.

ou apresentam aplicação deficiente dessas leis. Os trabalhadores migrantes, principalmente garotas e mulheres jovens, são um dos grupos identificados como os mais vulneráveis ao tráfico humano e trabalho forçado. Várias instituições estão discutindo as questões de vulnerabilidade de trabalhadores migrantes, inclusive a OIT e a OIM.

NO75. Existem circunstâncias em que o trabalho prisional e a mão de obra proveniente de unidades prisionais serão considerados trabalho forçado. Caso os presos estejam trabalhando e uma empresa privada for beneficiada, então o trabalho só será aceitável quando os presos tiverem comprovadamente se voluntariado para o trabalho e forem pagos com uma taxa equivalente à taxa de mercado vigente para esse trabalho. Caso o trabalho prisional compreenda uma parte importante e insubstituível da cadeia de abastecimento do cliente, este deverá fornecer uma análise detalhada demonstrando que o trabalho prisional proposto atende os requisitos expostos acima.

Saúde e Segurança Ocupacionais

23. O cliente proporcionará aos trabalhadores um ambiente de trabalho seguro e saudável, que leve em consideração os riscos inerentes ao seu setor em particular e as classes específicas de perigos nas suas áreas de trabalho, incluindo perigos físicos, químicos, biológicos e radiológicos, bem como ameaças específicas a mulheres. O cliente tomará medidas para prevenir acidentes, lesões e doenças resultantes do trabalho, associados a ele ou ocorridos durante o seu curso, minimizando, conforme razoavelmente praticável, as causas de perigo. De forma consistente com as boas práticas da indústria internacional¹⁴, conforme refletidas em diversas fontes reconhecidas internacionalmente, incluindo as Diretrizes Ambientais, de Saúde e Segurança do Grupo Banco Mundial, o cliente abordará áreas que incluam a (i) identificação de riscos potenciais para os trabalhadores, especialmente aqueles que possam ameaçar sua vida; (ii) adoção de medidas preventivas e protetoras, incluindo modificação, substituição ou eliminação de condições ou substâncias perigosas; (iii) treinamento dos trabalhadores; (iv) documentação e notificação de acidentes, doenças e incidentes ocupacionais; e (v) acordos sobre prevenção, preparo e resposta a emergência. Para mais informações sobre preparo e resposta a emergência, consulte o Padrão de Desempenho 1.

¹⁴ Definidas como o exercício de aptidão, diligência, prudência e visão profissional que se poderia razoavelmente esperar de profissionais aptos e experientes que trabalhem no mesmo tipo de atividade, em circunstâncias iguais ou similares, global ou regionalmente

NO76. A SSO refere-se à faixa de esforços destinados a proteger os trabalhadores de lesão, doenças ou impactos de agentes mutagênicos ou teratogênicos associados à exposição a perigos encontrados no local de trabalho ou durante o trabalho. Os perigos poderão decorrer de materiais (incluindo substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos), condições ambientais ou de trabalho (como horas excessivas de trabalho, trabalho noturno, cansaço mental ou físico, ambientes com pouco oxigênio, temperaturas excessivas, ventilação inadequada, má iluminação, sistemas elétricos com defeitos ou valas sem suporte), ou processos de trabalho (que inclui ferramentas, maquinário e equipamentos). As práticas de SSO incluem a identificação de perigos potenciais e respostas que incluem planejamento, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, organização, utilização e manutenção dos locais de trabalho, ambiente de trabalho e processos de trabalho para eliminar as fontes de risco ou minimizar a exposição dos trabalhadores a eles. Alguns riscos de SSO poderão ser específicos para trabalhadoras do sexo feminino. Isso poderá ser parcialmente devido ao fato de que homens e mulheres tendem a ter diferentes tipos de trabalhos, mas também por causa de diferenças fisiológicas. O assédio sexual no local de trabalho normalmente é um risco para trabalhadores do sexo feminino, o que deve ser considerado no desenvolvimento do mecanismo de reclamação. Isso pode, por exemplo, indicar a necessidade de uma equipe que tenha as habilidades adequadas para receber e tratar de reclamações relacionadas a assédio sexual. O cliente deve fornecer banheiros e instalações de vestiários separados para homens e mulheres. O cliente também pode considerar a inclusão de mulheres no comitê de SSO para ajudar a garantir que políticas e práticas atendam as necessidades de trabalhadores do sexo feminino.

NO77. A maioria dos países possui leis que regulam a SSO e as condições do local de trabalho^{NO18} e o cliente deve cumprir essas leis. Orientação adicional sobre gestão de questões de SSO de acordo com as Boas Práticas Internacionais do Setor é fornecida pelas Diretrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança (Diretrizes de EHS) do Grupo Banco Mundial, em geral e no setor da indústria.

NO78. As fontes de perigos à saúde e segurança dos trabalhadores devem ser eliminadas em vez de permitir que os perigos continuem, e equipamentos de proteção individual devem ser fornecidos. Entretanto, quando o perigo for inerente à atividade do projeto ou, do contrário, não for viável eliminar completamente o risco, o cliente deverá tomar medidas de proteção adequadas, como controlar o perigo na sua fonte por meio do uso de soluções de proteção (por exemplo, sistemas de exaustão e ventilação, salas de isolamento, armazenamento de máquinas, isolantes acústicos, etc.) e fornecer equipamento de proteção individual adequado sem custo ao trabalhador. Medidas de proteção, treinamento e equipamentos serão necessários para evitar exposição ocupacional aos materiais perigosos.

NO79. O asbesto/amianto, que foi classificado como um cancerígeno do Grupo 1 por muitas organizações nacionais e internacionais, e materiais que contenham asbestos/amianto (MCA) precisam ser abordados por meio de práticas especificadas nas Diretrizes de EHS Geral e na Nota sobre Boas Práticas do Grupo Banco Mundial: Questões de Saúde Ocupacional e da Comunidade Relacionadas a Asbestos/Amianto. Os MCAs devem ser evitados em construções novas, incluindo construções para ajuda humanitária. Em reestruturação, demolição e remoção de infraestrutura danificada, os perigos dos MCAs devem ser identificados e deve ser adotado um plano de gestão de riscos que inclua técnicas de descarte e locais de inutilização de materiais.

NO80. Um treinamento deverá ser fornecido a todos os trabalhadores a respeito dos aspectos relevantes de SSO associados ao seu trabalho diário, incluindo acordos de emergência e informações sobre SSO para visitantes e outros terceiros que acessem as dependências. Os trabalhadores não devem sofrer nenhuma medida disciplinar ou consequências negativas por informar ou suscitar preocupações sobre SSO.

NO81. O cliente deverá documentar e relatar lesões, doenças e mortes ocorridas no ambiente de trabalho. Dados de monitoramento do trabalhador (como níveis de exposição e exames de saúde) deverão ser retidos e revistos. Dados de monitoramento de saúde deverão ser usados para verificar a eficácia das medidas de proteção contra agentes perigosos. Examinar esses dados por sexo poderá fornecer informações úteis sobre como as mulheres no trabalho poderão ser afetadas de forma diferente dos homens.

NO82. Os clientes concederão um local de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores contratados e a quaisquer outros trabalhadores que prestam serviços e fazem trabalhos relacionados ao projeto. Especificações de contrato para empresas contratadas que fornecem trabalhadores deverão incluir disposições de que eles atendem os requisitos de SSO do cliente, tanto para satisfazer os requisitos do Padrão de Desempenho 2 como para minimizar o risco e a responsabilidade para o cliente. Os clientes devem monitorar o desempenho da empresa contratada na implementação dos requisitos de SSO e sugerir ações corretivas, se necessário. Os clientes também devem garantir que os trabalhadores da empresa contratada tenham acesso adequado a primeiros socorros e assistência médica em casos de acidentes e lesões relacionadas ao trabalho. Como uma forma para diminuir riscos e passivos e melhorar o desempenho, os clientes devem exigir práticas similares dos fornecedores.

^{NO18} Participantes da OIT também negociaram várias convenções que abordam esses assuntos, tanto em nível geral quanto no que diz respeito a setores específicos. Exemplos incluem a Convenção 155 da OIT sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Protocolo 155 de 2002 à Convenção 155; a Convenção 162 sobre Asbestos/Amianto; Convenção 174 sobre Prevenção de Acidentes Industriais Graves/Grandes.

NO83. O sistema geral de gestão social e ambiental, conforme exigido pelo Padrão de Desempenho 1, deve ser projetado com capacidade adequada de supervisão das questões de SSO. O sistema de gestão deve incluir monitoramento e análise regular das questões de segurança e saúde ocupacional, do ambiente de trabalho e de outros indicadores de SSO. É uma boa prática aplicar as informações compiladas e quaisquer medidas corretivas em um processo contínuo para melhorar as condições e gestão de SSO.

Trabalhadores Terceirizados

24. Em relação aos trabalhadores contratados, o cliente fará os esforços comercialmente razoáveis para garantir que os terceiros que contratarem esses trabalhadores sejam empresas conceituadas e legítimas e contem com um SGAS apropriado que lhes permita operar de maneira compatível com os requisitos deste Padrão de Desempenho, com exceção dos parágrafos 18 e 19 e 27 a 29.

25. O cliente estabelecerá políticas e procedimentos para gerenciar e monitorar o desempenho desses empregadores terceirizados com relação aos requisitos deste Padrão de Desempenho. Além disso, o cliente fará os esforços comercialmente razoáveis para incorporar esses requisitos aos acordos contratuais celebrados com esses empregadores terceirizados.

26. O cliente garantirá que os trabalhadores contratados, mencionados nos parágrafos 24 e 25 deste Padrão de Desempenho, tenham acesso a um mecanismo de reclamação. Nos casos em que o terceiro não seja capaz de fornecer um mecanismo de reclamação, o cliente estenderá seu próprio mecanismo de reclamação para atender aos trabalhadores contratados pelo terceiro.

NO84. Algumas pessoas que trabalham nos processos de *core business* de um projeto não poderão ser diretamente contratadas pelo cliente, mas por meio de empresas contratadas, representantes, corretoras ou outros intermediários. Os indicadores que determinam o tipo de relação de trabalho e o tipo de trabalhadores estão incluídos nos parágrafos NO9 e NO17. Isso auxiliará os clientes a determinar se há lacunas nos direitos que abrangem os trabalhadores contratados. Apesar de o cliente terceirizar mão de obra, esses trabalhadores tendem a cumprir funções importantes nos processos de *core business* do cliente por um período significativo como se fossem trabalhadores substitutos do cliente. Quando esses trabalhadores realizam trabalho relacionado a processos de *core business* do projeto, o cliente tem a responsabilidade de garantir que as empresas contratadas e outros intermediários cumpram os padrões estabelecidos neste Padrão de Desempenho.

NO85. Nos casos em que terceiros sejam empresas de pequeno e médio porte ou que possuam recursos e capacidade limitada, o cliente avaliará o tipo de suporte que pode fornecer para melhorar o desempenho desse terceiro, podendo incluir a utilização ou extensão dos sistemas ou serviços do cliente para complementar os do terceiro com relação aos requisitos nos termos deste Padrão de Desempenho. Caso o desempenho do terceiro não possa ser melhorado em um prazo razoável, o cliente precisará avaliar fontes alternativas para esses serviços.

NO86. O cliente deve desenvolver e implementar procedimentos para gerenciar e monitorar o desempenho de terceiros. Esses procedimentos devem ser integrados nas operações diárias da empresa e os requisitos devem ser claramente comunicados aos terceiros e, se possível, aos trabalhadores contratados por estes terceiros.

NO87. A maioria das leis nacionais trata de contratos de trabalho, embora os termos variem amplamente entre os países e os tipos de contrato trabalhista. O cliente deve avaliar a relação de trabalho entre a empresa contratada e os trabalhadores e garantir que todas as empresas contratadas

cumpram os requisitos legais que abrangem, entre outros, salário mínimo, horários de trabalho, pagamentos de horas extras, condições de saúde e segurança, contribuições a seguro de saúde, programação de aposentadoria e outros termos de contrato de trabalho impostos legalmente no que diz respeito a todos os trabalhadores contratados por terceiros. Poderá haver também disposições da lei nacional que declarem que trabalhadores das empresas contratadas não devem trabalhar nas principais funções da empresa.

NO88. Os clientes devem envidar esforços comercialmente razoáveis^{NO19} para que não sejam beneficiados pelas práticas de trabalho de terceiros que violem a legislação nacional ou os padrões apresentados neste Padrão de Desempenho. Esses esforços poderão incluir o estabelecimento de obrigações contratuais às empresas contratadas ou aos intermediários que fornecem trabalhadores ao cliente; a definição e execução de uma política com relação ao uso de agências de emprego e solicitações de mão de obra; a auditoria do relacionamento e do tipo de contrato entre terceiros e trabalhadores; a realização de visitas e inspeções visuais sem aviso prévio nos processos de core business; o exercício do devido empenho na supervisão de empresas contratadas e de outros intermediários que fornecem trabalhadores; o monitoramento do cumprimento por terceiros; e o fornecimento de treinamento a todos os trabalhadores terceirizados para explicação das condições trabalhistas e de trabalho do projeto. O cliente avaliará o histórico ou a legitimidade das empresas contratadas e de outros intermediários que contratarão trabalhadores. O cliente também deve exercer o devido empenho para garantir que as empresas contratadas ou outros intermediários que contratem trabalhadores cumpram todos os requisitos legais.

NO89. Inspeções visuais são uma boa prática a ser realizada pelos clientes com relação a todos os que trabalham nos processos de core business do cliente. Os clientes deverão garantir que um mecanismo de reclamação esteja disponível para esses trabalhadores diretamente por meio do terceiro ou da empresa. Caso o mecanismo de reclamação seja fornecido pelo terceiro, o cliente receberá relatórios regulares sobre a reclamação feita pelos trabalhadores.

NO90. Quando os trabalhadores forem empregados por um terceiro com capacidade limitada para tratar das reclamações dos trabalhadores, o cliente deve realizar ações para garantir que o terceiro tenha um mecanismo de reclamação em vigor ou deve estabelecer um procedimento de reclamação que permita que os trabalhadores do terceiro façam reclamações diretamente ao cliente, e este deve, então, levá-las ao conhecimento do terceiro para sua resolução.

NO91. Quando o cliente ou um terceiro prestar serviços a trabalhadores contratados, esses serviços serão prestados de maneira não discriminatória e de forma a cumprir os padrões nacionais e internacionais de qualidade, segurança e competência profissional. Os trabalhadores não devem ser obrigados a utilizar quaisquer dos serviços prestados pelo terceiro e, se o terceiro cobrar os serviços, os preços devem ser cobrados pela taxa de mercado de forma transparente e justa.

NO92. A IFC e o Banco Europeu para a Reconstrução e o Desenvolvimento criaram uma orientação (Acomodação de Trabalhadores: Processos e Padrões) que estabelece uma gama de padrões que podem ser aplicados com relação à acomodação dos trabalhadores. Os terceiros devem considerar essa orientação e aquelas fornecidas pela legislação nacional e desenvolver um conjunto acordado de padrões para o projeto e um plano de estabelecimento e manutenção da acomodação e serviços. As condições de acomodação e serviços prestados devem ser monitoradas pelo cliente.

^{NO19} Esforços comercialmente razoáveis referem-se à realização de todas as medidas necessárias para atingir uma finalidade, desde que seu custo ou ônus seja razoável de uma perspectiva comercial. Por exemplo, caso uma medida não seja economicamente viável para realização por uma empresa, ela pode ser considerada não razoável comercialmente. Trata-se de um contraste com "melhores esforços", que normalmente significa a realização de quaisquer medidas necessárias, mesmo se excessivamente caras ou onerosas.

Cadeia de Abastecimento

27. Caso exista um alto risco de trabalho infantil ou forçado¹⁵ na cadeia de abastecimento principal, o cliente identificará esses riscos em consonância com os parágrafos 21 e 22 acima. Se forem identificados casos de trabalho infantil ou forçado, o cliente tomará as medidas apropriadas para corrigi-los. O cliente monitorará os principais fornecedores sua cadeia de abastecimento de forma contínua, a fim de identificar quaisquer mudanças significativas e, caso sejam identificados novos riscos ou incidentes de trabalho infantil e/ou forçado, o cliente tomará as medidas apropriadas para corrigi-los.

28. Além disso, caso exista um alto risco de problemas de segurança relacionados aos trabalhadores da cadeia de abastecimento, o cliente adotará procedimentos e medidas de mitigação para garantir que os principais fornecedores da cadeia de abastecimento estejam adotando medidas para prevenir ou corrigir situações de risco de morte.

29. A capacidade do cliente de abordar totalmente esses riscos dependerá do seu nível de controle de gestão ou da sua influência sobre os seus fornecedores principais. Quando não for possível corrigir esses riscos, o cliente trocará a cadeia de abastecimento principal do projeto ao longo do tempo por fornecedores capazes de demonstrar que estão agindo em conformidade com este Padrão de Desempenho.

¹⁵ O risco potencial de trabalho infantil ou forçado será determinado durante o processo de identificação de riscos e impactos, conforme exigido no Padrão de Desempenho 1.

NO93. A cadeia de abastecimento refere-se a materiais, componentes, mercadorias ou produtos para utilização nas operações contínuas. Uma cadeia de abastecimento de mercadorias poderá incluir fornecedores de matérias-primas e de peças ou componentes para montagem e produção. A cadeia de abastecimento de empresas multinacionais pode ser ampla e global por natureza, ao passo que a cadeia de abastecimento de empresas nacionais ou menores terá menor escala e poderá ser local por natureza, envolvendo empresas locais e trabalhadores domiciliares. O termo fornecedor principal refere-se àqueles que fornecem mercadorias e materiais essenciais para os processos de core business do projeto. Os requisitos da cadeia de abastecimento do Padrão de Desempenho 2 não se aplicam a materiais ou componentes utilizados na fase de construção do projeto.

NO94. A cadeia de abastecimento de uma empresa pode ser complexa e incluir uma quantidade grande de fornecedores em diferentes níveis. Embora possa não ser viável avaliar toda a cadeia de abastecimento, o cliente deve identificar as áreas de riscos e de impactos relacionadas nos parágrafos 27 e 28 quanto (i) ao contexto operacional dos fornecedores (por exemplo, risco inerente ao país, região ou setor); (ii) aos materiais, componentes ou produtos específicos fornecidos (por exemplo, risco inerente à produção, commodities agrícolas ou ao processo de extração); ou (iii) a outras considerações relevantes, e deve priorizar a avaliação desses fornecedores. A primeira etapa é realizar um mapeamento da cadeia de abastecimento. Isso incluirá a identificação de fornecedores, identificação dos possíveis riscos e impactos adversos significativos associados à cadeia de abastecimento e a priorização de fornecedores por níveis de risco. Devido à característica dinâmica da maioria das cadeias de abastecimento, esse processo precisa ser atualizado periodicamente. O acompanhamento do desempenho dos fornecedores deve ser integrado ao sistema de gestão em geral. Isso auxiliará os clientes a determinar se os procedimentos e medidas de mitigação estão sendo implementados corretamente. Isso também proporciona um *feedback* em novas áreas de risco e preocupações.

NO95. A eficácia em abordar a cadeia de abastecimento dependerá da influência que o cliente provavelmente conseguirá exercer. Em situações em que exista uma cadeia de fornecedores integrada que dependa do cliente para a viabilidade de sua empresa, essa influência e o risco do cliente com relação ao descumprimento pelo fornecedor será elevado. Como a cadeia de abastecimento estende-se aos mercados de *commodities* em que as operações do cliente possuem pouca relevância, a análise da

cadeia de abastecimento do cliente refletirá simplesmente questões setoriais, em vez de oportunidades de mitigação específicas do projeto. Quando o cliente possuir operações complexas com vários níveis de fornecedores, sua influência diminuirá frente aos níveis mais distantes de fornecedores.

NO96. No que diz respeito ao trabalho infantil e trabalho forçado, conforme definidos no Padrão de Desempenho 2, o cliente precisa exercer o devido empenho em sua cadeia de abastecimento para evitar benefício ou ganho financeiro decorrentes dessas práticas. Os clientes devem evitar esforços específicos e participar de uma diligência adicional quando essas práticas forem predominantes ou conhecidas por existir em certos estágios da cadeia de abastecimento, em áreas geográficas ou em setores específicos. O ganho financeiro decorrente do trabalho infantil é um risco específico quando o custo de mão de obra for um fator na competitividade dos produtos ou materiais do cliente. Os clientes devem utilizar sua influência o máximo possível para erradicar o trabalho infantil e o trabalho forçado de sua cadeia de abastecimento. Os clientes também devem tomar medidas para garantir que situações de risco de vida (por exemplo, riscos de quedas de alturas significativas e riscos de esmagamento, exposição a substâncias perigosas e a riscos elétricos) sejam evitadas ou eliminadas da cadeia de abastecimento.

NO97. Quando o cliente descobrir trabalho forçado e trabalho infantil na cadeia de abastecimento, deve buscar orientação profissional sobre as etapas adequadas a serem seguidas para resolver esse problema. No caso de trabalho infantil, remover as crianças imediatamente de seus trabalhos provavelmente piorará sua situação financeira. Em vez disso, os clientes devem retirar imediatamente as crianças de tarefas que sejam perigosas, prejudiciais ou inadequadas, considerando suas idades. As crianças acima da idade permitida por lei para deixar a escola devem ser transferidas para tarefas não prejudiciais. As crianças abaixo da idade permitida por lei para deixar a escola devem trabalhar apenas em atividades legais fora do horário escolar, e em alguns casos poderá ser adequado fornecer uma remuneração para compensar a perda de seus salários. A implementação de processos como procedimentos de compra garantirá que os requisitos específicos sobre questões de trabalho infantil, trabalho forçado e segurança no trabalho sejam incluídos nas ordens e contratos com fornecedores.

Anexo A

Conteúdo de uma Avaliação Trabalhista

Uma avaliação trabalhista poderá ser realizada em diferentes níveis, dependendo da avaliação inicial do risco do projeto apresentado pelas práticas trabalhistas. Ela poderá acontecer como parte de um processo de avaliação social e ambiental ou como um exercício individual. Qualquer avaliação trabalhista deve incluir uma análise das políticas de contratação do possível cliente, a adequação das políticas existentes e a capacidade de implementação da gerência.

A avaliação poderá incluir o seguinte:

- Descrição da mão de obra – Isso inclui a quantidade de trabalhadores, tipos de trabalhos e habilidades e a composição da mão de obra (gênero, idade, minorias, etc.) e a quantidade de pessoas empregadas por meio de empresas contratadas e outros terceiros.
- Descrição das condições de trabalho e de emprego – Uma cópia das políticas e procedimentos do cliente abrangendo as relações trabalhistas e a gestão de recursos humanos deve ser fornecida. O cliente deve indicar se os trabalhadores estão organizados e a qual(is) sindicato(s) de trabalhadores eles pertencem. Todos os acordos coletivos que se aplicam ao projeto devem ser incluídos.
- Descrição dos tipos de relações de trabalho – Uma descrição da estrutura da cadeia de abastecimento do cliente e uma avaliação dos possíveis riscos trabalhistas na cadeia de abastecimento serão incluídas. Descrição da forma como os termos e condições são determinados, incluindo uma avaliação da medida em que os salários e outras condições são comparáveis a outros empregadores comparáveis no setor.
- Descrição do ambiente de trabalho e identificação de quaisquer problemas de saúde e segurança no local de trabalho – Isso inclui medidas de mitigação para proteger o bem-estar da mão de obra ou resolver riscos identificados. Tanto os riscos decorrentes das funções e operações normais quanto de circunstâncias menos comuns e acidentes reconhecidos como um risco no setor ou local devem ser cobertos. A avaliação deve identificar as áreas de trabalho, equipamentos e processos que poderão exigir reformulação, redução de risco ou medidas de controle de perigo.
- Cumprimento de leis e legislação trabalhista nacional – Uma explicação da natureza de quaisquer violações de leis trabalhistas aplicáveis, cópias de relatórios da superintendência ou outros órgãos de fiscalização e uma descrição das medidas de remediação adotadas.
- Descrição das condições do projeto do cliente – A natureza do projeto, setor ou país pode representar risco de violação do contrato de trabalho e da lei trabalhista ou dos requisitos do Padrão de Desempenho 2 no projeto do cliente ou das principais empresas contratadas e fornecedores. Isso deve ser apresentado em comparação aos requisitos do Padrão de Desempenho.
- A identificação da política de contratação do cliente que pode exigir melhorias em vista dos requisitos do Padrão de Desempenho 2 ou da legislação nacional – O cliente deve aproveitar essa oportunidade para identificar fragilidades em suas políticas ou práticas de contratação e as mudanças que poderiam melhorar o desempenho da empresa.

Anexo B

Conteúdo das Políticas de RH

As empresas precisam desenvolver suas políticas de RH levando em consideração seus tipos de processos comerciais. As empresas não devem simplesmente copiar um modelo para esse documento estratégico tão amplo. Contudo, um bom começo é utilizar os elementos do Padrão de Desempenho 2 como o resumo das condições de mão de obra e trabalho ao escrever as políticas de RH. As empresas precisam certificar-se de que cada declaração da política esteja em linha com o respectivo elemento e com os princípios norteadores do Padrão de Desempenho 2. Aqui está o resumo do Padrão de Desempenho 2 para referência, porém ele não deve ser limitado a isso.

1. Condições de Trabalho e Gestão do Relacionamento com o Trabalhador
 - a. Política de Recursos Humanos
 - b. Relação de Trabalho
 - c. Condições de Trabalho e de Emprego
 - d. Sindicatos de Trabalhadores
 - e. Não Discriminação e Igualdade de Oportunidades
 - f. Redução de Pessoal
 - g. Mecanismo de Reclamação
2. Protegendo a Mão de Obra
 - a. Trabalho Infantil
 - b. Trabalho Forçado
3. Saúde e Segurança Ocupacionais
4. Trabalhadores Terceirizados
5. Cadeia de Abastecimento

As políticas de RH podem vir diretamente do Padrão de Desempenho 2. As empresas precisam declarar suas políticas de forma clara e simples no que diz respeito a cada elemento do Padrão de Desempenho 2. Elas não precisam ser longas e técnicas como um documento jurídico. As empresas podem simplesmente parafrasear os princípios norteadores do Padrão de Desempenho 2 e personalizar o texto para a empresa.

Mais informações sobre como desenvolver políticas de RH podem ser encontradas no Manual da IFC Meça e Melhore o Desempenho de suas Normas Trabalhistas.

Conteúdo dos Procedimentos de RH

Os procedimentos precisam ser escritos de forma clara. Eles precisam explicar passo a passo como todos implementarão os princípios do Padrão de Desempenho 2 e as políticas de RH. Eles precisam ser comunicados de forma clara aos trabalhadores em todos os níveis da empresa, em todos os idiomas falados na empresa.

Os procedimentos de RH não devem ser um conjunto isolado de atividades acumuladas sobre os procedimentos comerciais existentes da empresa. Eles devem ser integrados às operações comerciais rotineiras.

Mais informações sobre os procedimentos de RH podem ser encontradas no Manual da IFC destacado acima.

Anexo C

Informações Fornecidas a Trabalhadores Individuais

As informações fornecidas aos trabalhadores no início de sua contratação normalmente serão abrangidas pelas normas relativas a informações ou contratos de trabalho que constam na legislação nacional; entretanto, os documentos e contratos iniciais também devem incluir as informações a seguir:

- O nome e domicílio legal do empregador;
- O cargo do trabalhador;
- A data do início da contratação;
- Quando o trabalho não for permanente, a duração prevista do contrato;
- O local de trabalho ou, quando o trabalho for móvel, a localização principal;
- Horas de trabalho, direitos de licença e outros assuntos relacionados;
- Normas relacionadas a horas extras e remuneração de horas extras;
- Os níveis e normas relacionados ao cálculo de remunerações, salários e outros benefícios, incluindo quaisquer normas relacionadas a deduções;
- A aposentadoria e outros acordos de seguridade social aplicáveis ao trabalhador;
- A duração do aviso prévio que o trabalhador dará e receberá mediante rescisão do contrato de trabalho;
- Os procedimentos disciplinares aplicáveis ao trabalhador, incluindo detalhes de representação disponíveis ao trabalhador e qualquer mecanismo de recursos;
- Detalhes de procedimentos de reclamação, incluindo a pessoa a quem as reclamações devem ser destinadas;
- Quaisquer arranjos de acordo coletivo que se apliquem ao trabalhador.

Essas informações devem ser fornecidas ao trabalhador idealmente no início do contrato de trabalho; caso não sejam, devem ser fornecidas o mais rápido possível depois disso.

Anexo D

Reclamações – Princípios de Mecanismos de Reclamação

Não há uma forma prescrita para mecanismos internos de reclamação e essas questões raramente são tratadas pela legislação nacional – apesar de poderem existir disposições relevantes em acordos coletivos. Existem, contudo, vários princípios que devem sustentar um mecanismo de reclamação efetivo.

- **Fornecimento de informações:** Todos os trabalhadores devem ser informados acerca do mecanismo de reclamação no momento de sua contratação e os detalhes sobre o seu funcionamento devem ser de fácil acesso, por exemplo, incluídos na documentação do trabalhador ou em quadros de avisos.
- **Transparência do processo:** Os trabalhadores devem saber a quem podem recorrer no caso de uma reclamação, assim como em caso de necessidade de apoio e fontes de orientação disponíveis a eles. Todos os gerentes seniores e de linha devem estar familiarizados com o procedimento de reclamação de sua empresa.
- **Atualização:** O processo deve ser revisado e atualizado regularmente, por exemplo, referenciando quaisquer novas diretrizes estatutárias, mudanças em contratos ou declarações.
- **Confidencialidade:** O processo deve garantir que uma reclamação seja tratada com confidencialidade. Apesar de os procedimentos especificarem que as reclamações devem ser feitas para o gerente de linha do trabalhador, também deve existir a opção de fazer uma reclamação primeiramente com um gerente alternativo, por exemplo, um gerente de recursos humanos (funcionários).
- **Não retribuição:** Os procedimentos devem garantir que qualquer trabalhador que faça uma reclamação não esteja sujeito a qualquer represália.
- **Escalas de trabalho razoáveis:** Os procedimentos devem proporcionar tempo para investigar as reclamações completamente, mas devem visar resoluções rápidas. Quanto mais tempo durar a causa de uma reclamação, mais difícil será para ambas as partes voltarem ao normal posteriormente. Devem ser estabelecidos prazos para cada etapa do processo, por exemplo, um prazo máximo entre a realização da reclamação e o estabelecimento de uma reunião para investigação.
- **Direito de recurso:** Um trabalhador deve ter o direito de recorrer a um nível superior de gestão se ele ou ela não estiver contente com a constatação inicial.
- **Direito de ser acompanhado:** Em quaisquer reuniões ou audiências, o trabalhador deve ter o direito de ser acompanhado por um colega, amigo ou representante do sindicato.
- **Manter registros:** Os registros escritos devem ser mantidos em todos os estágios. A reclamação inicial deve ser escrita, se possível, juntamente com a resposta, observações de quaisquer reuniões e as conclusões e seus motivos.
- **Relação com acordos coletivos:** Os procedimentos de reclamação poderão ser incluídos em acordos coletivos. Quaisquer processos adicionais devem ser compatíveis com esses acordos.
- **Relação com o regulamento:** Em alguns países, os processos de reclamação são apresentados em códigos trabalhistas. Os processos do local de trabalho devem estar em conformidade com esses códigos.

Anexo E

Conteúdos de um Plano de Redução

Considere Custos e Soluções Alternativas para a Redução

- A redução dos trabalhadores deve ser considerada como um último recurso e deve ser implementada apenas após outras alternativas terem sido esgotadas.
- As empresas devem, primeiramente, considerar os custos e alternativas para a redução de pessoal.
- Possíveis alternativas para a redução de pessoal, incluindo aquelas propostas pelos empregados, gerentes e proprietários, e aquelas sugeridas por outras partes interessadas por meio de consultas preliminares deverão ser consideradas.

Descrição da Redução de Pessoal e Lógica Previstas

- Magnitude prevista, lógica e características de cronograma da mão de obra (número de homens e mulheres empregados por nível de qualificação e tipo de contrato)
- Adequação aos níveis atuais dos funcionários e necessidade de redução de pessoal de um ponto de vista empresarial
- Tamanho da redução planejada (número de homens e mulheres a serem demitidos por nível de qualificação e tipo de contrato)
- Cronograma de redução

Contexto Econômico Relevante

- Situação da economia interna, no que diz respeito à capacidade de os trabalhadores demitidos encontrarem novos empregos ou começarem novos negócios.
- Importância da empresa/empreendimento na economia interna
- Principais tendências no setor em que a empresa atua (por exemplo, crescimento projetado, nível de emprego, salários, investimento estrangeiro e doméstico).

Métodos e Procedimentos de Demissão

- Métodos antecipados (por exemplo, aposentadoria voluntária, indenizações por demissão, suspensões de contratos de trabalho)
- Consulta e negociação (por exemplo, com organizações trabalhistas, representantes dos trabalhadores, organizações da comunidade, representantes do governo e ONGs)
- Critérios de seleção para a demissão de um trabalhador
- Estratégias para evitar a representação desproporcional de um grupo social (por exemplo, mulheres ou membros de um grupo étnico ou religioso específico) entre os trabalhadores demitidos.

Acordos de Gestão

- Pessoa(s) que determinará(ão)/supervisionará(ão) o processo de redução
- Procedimentos de reclamação e recurso.

Estrutura Legal/Institucional

- Legislação aplicável a aposentadoria antecipada, fornecimento de indenizações por demissão e suspensões de contratos de trabalho
- Papel legal de sindicatos ou de outros órgãos representativos no processo de redução
- Acordos relevantes com sindicatos ou outros representantes trabalhistas
- Conformidade da redução planejada com a legislação e os acordos aplicáveis

Nota de Orientação 2

Condições de Mão de Obra e de Trabalho

1 de janeiro de 2012

- Cobertura dos trabalhadores demitidos pelo seguro-desemprego ou por quaisquer outros programas sociais
- Elegibilidade de trabalhadores de meio período ou fixos para o recebimento de benefícios ou assistência.

Impactos Previstos sobre Trabalhadores Demitidos e Comunidades

- Perspectivas para trabalhadores demitidos (demanda do mercado de suas habilidades e fontes alternativas de renda/emprego), elegibilidade de trabalhadores demitidos para seguro-desemprego ou outros benefícios
- Impactos sobre comunidades maiores e medidas de remediação propostas.

Indenização e Qualquer Assistência Adicional a Serem Prestadas a Trabalhadores Demitidos

- Indenização prevista por nível de habilidade e tipo de contrato
- Programas de treinamento
- Orientação profissional
- Assistência para instalação de microempresas.

Monitoramento do Processo de Demissão

- Indicadores a serem monitorados (por exemplo, situação dos trabalhadores demitidos, pagamento de direitos, resultados da assistência prestada)
- Frequência de atividades de monitoramento
- Parte ou partes que conduzirão as atividades de monitoramento.

Documentação de Apoio

- Referências de materiais escritos, registro de consultas com trabalhadores afetados, tabelas e afins estão incluídas em um anexo.

Bibliografia Anotada

Acordos Internacionais

Vários dos requisitos no Padrão de Desempenho 2 são parcialmente norteados por padrões estabelecidos nos seguintes acordos internacionais negociados por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas (ONU), destacadas em cada caso:

- Convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização
- Convenção 98 da OIT sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva
- Convenção 29 da OIT sobre Trabalho Forçado
- Convenção 105 da OIT sobre a Abolição do Trabalho Forçado
- Convenção 138 da OIT sobre Idade Mínima (para Admissão de Emprego)
- Convenção 182 da OIT sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil
- Convenção 100 da OIT sobre Igualdade de Remuneração
- Convenção 111 da OIT sobre Discriminação (em Matéria de Emprego e Profissão)
- Convenção da ONU sobre os Direitos da Criança, Artigo 32.1

Uma lista das oito convenções da OIT e dos países que as ratificaram está disponível no Banco de Dados das Normas Trabalhistas Internacionais ILOLEX: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>. O texto das convenções da OIT e a lista dos países ratificadores estão disponíveis no endereço <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>.

Em 1998, os membros da OIT acordaram a respeito de uma “Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho” (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>), que declara que “todos os Membros, mesmo se eles não ratificaram as Convenções em questão, possuem uma obrigação decorrente da participação na Organização, de respeitar, promover e realizar, em boa-fé e de acordo com a Constituição, os princípios com relação aos direitos fundamentais sujeitos a essas Convenções”. Uma grande maioria de países ratificou pelo menos algumas das oito convenções da OIT que constituem as quatro principais normas trabalhistas. Além disso, a maioria dos países possuem leis trabalhistas em vigor que refletem as oito principais normas, independentemente de terem ou não ratificado as convenções. Quando essas normas não tiverem sido expressamente incorporadas à legislação nacional, os clientes devem identificar e implementar as respectivas normas conforme descrito no Padrão de Desempenho 2 e em sua Nota de Orientação correspondente.

Outras referências aos documentos da OIT na Nota de Orientação 2 incluem o que segue:

- Convenção 155 da OIT sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores
- Protocolo 155 de 2002 da OIT à Convenção sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores
- Convenção 162 da OIT sobre Asbestos/Amianto
- Convenção 174 da OIT sobre Prevenção de Acidentes Industriais Graves/Grandes

Vários dos tópicos abrangidos no Padrão de Desempenho 2 (destacados nas respectivas seções) também estão no escopo dos seguintes acordos internacionais negociados por meio das Nações Unidas:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU
- Convenção Internacional da ONU de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

Nota de Orientação 2

Condições de Mão de Obra e de Trabalho

1 de janeiro de 2012

- Convenção Internacional da ONU de Direitos Civis e Políticos
- Convenção da ONU de Direitos da Criança
- Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial
- Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

Uma lista das seis convenções da ONU e dos países que ratificaram cada uma delas está disponível no endereço <http://www2.ohchr.org/english/law/index.htm>. A situação de ratificação de cada convenção por país está disponível no endereço <http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=en>.

Consulte também a “Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência” (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) da ONU, que informa detalhadamente os direitos de pessoas com deficiência e estabelece um código de implementação: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>.

Adicionalmente, consulte o “Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência” (*Optional Protocol to the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*) no endereço <http://www.un.org/disabilities/convention/optprotocol.shtml>.

Orientação, Recomendações e Adjudicações

Os recursos emitidos pelas seguintes organizações fornecem orientações úteis adicionais:

OIT (Organização Internacional do Trabalho) (*International Labour Organization*). 2006. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy) 4ª Edição*. Genebra: OIT. Esse livro, disponível para download, oferece orientação sobre contratação, treinamento, condições de trabalho e vida e relações industriais. http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm.

———. 2007. “A Relação de Trabalho: Um Guia Comentado da Recomendação OIT nº 198.” (*The Employment Relationship: An Annotated Guide to ILO Recommendation No. 198*) OIT, Genebra. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>.

———. 2011a. “Comitê de Liberdade Sindical.” (*Committee on Freedom of Association*) OIT, Genebra. <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>. Esse comitê investiga supostas violações do direito de organizar-se ou fazer acordos coletivos. Esse órgão tripartite de nove membros (governo, empregador e sindicato) analisa as reclamações sobre o cumprimento, pelo país, dos princípios de liberdade de associação e acordo coletivo, tenha um país ratificado ou não as Convenções OIT 87 e 98. Para analisar os casos, vá ao endereço <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm> e clique em “Casos do Comitê de Liberdade Sindical”. Os casos são ordenados por país e por caso.

———. 2011b. “Normas Trabalhistas Internacionais” (*International Labour Standards*) OIT, Genebra. <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>. Esse site analisa a implementação de convenções trabalhistas ratificadas periodicamente pelos países membros. Um banco de dados pesquisável pode acessar as conclusões do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações no país e violações.

OIM (Organização Internacional para Migração). 2011. Página Inicial. OIM, Genebra. <http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>. A OIM, uma organização intergovernamental constituída em 1951, está comprometida com o princípio de que a migração humana ordenada beneficia os migrantes e a sociedade.

OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) (*Organisation for Economic Co-operation and Development*). “Diretrizes para Empresas Multinacionais.” (*Guidelines for Multinational Enterprises*) OCDE, Paris. http://www.oecd.org/topic/0,2686,en_2649_34889_1_1_1_1_37439,00.html. Esse recurso oferece orientação sobre as relações de trabalho e industriais, direitos humanos, meio ambiente, divulgação de informações, combate ao suborno, interesses dos consumidores, ciência e tecnologia, concorrência e tributação.

Referências da IFC e do Banco Mundial

A IFC e o Banco Mundial publicaram vários materiais de referência, incluindo os seguintes:

IFC (Corporação Financeira Internacional) (*International Finance Corporation*). 2002. “Abordando o Trabalho Infantil no Local de Trabalho e na Cadeia de Abastecimento.” (*Addressing Child Labor in the Workplace and Supply Chain*) Nota 1 sobre Boas Práticas, IFC, Washington, DC.

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_childlabor. Essa nota fornece abordagens de boas práticas que as empresas têm aplicado com sucesso no gerenciamento de riscos associados ao trabalho infantil em seus próprios ambientes de trabalho e no local de trabalho de seus fornecedores e prestadores de serviço.

———. 2005. “Gerenciando a Demissão.” (*Managing Retrenchment*) Nota 4 sobre Boas Práticas, IFC, Washington, DC. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_retrenchment_wci_1319579072627. Essa nota de 28 páginas fornece orientação sobre como planejar e gerenciar o processo de demissão em que são previstas perdas significativas de emprego.

———. 2006. “Não Discriminação e Igualdade de Oportunidades.” (*Non-discrimination and Equal Opportunity*) Nota 5 sobre Boas Práticas, IFC, Washington, DC. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_nondiscrimination. Essa nota fornece orientação para clientes da IFC e outros empregadores nos mercados emergentes sobre promoção de igualdade e diversidade e superação de práticas discriminatórias, ao mesmo tempo em que reconhece que esse assunto pode normalmente ser controverso e difícil.

———. 2007a. “Condições de Mão de Obra e de Trabalho.” (*Labor and Working Conditions*) Nota 2 de Orientação, IFC, Washington, DC. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/2398880048855835bf4cff6a6515bb18/2007%2BUUpdated%2BGuidance%2BNote_2.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1322808277977.

As Diretrizes Gerais de Meio Ambiente, Saúde e Segurança, bem como as Diretrizes de Meio Ambiente, Saúde e Segurança da IFC específicas do setor se aplicam a todos os locais de trabalho associados a projetos da IFC e fornecem orientação para aspectos gerais e específicos de segurança e saúde ocupacional.

———. 2007b. “Diretrizes Gerais de Meio Ambiente, Saúde e Segurança.” (*Environmental, Health, and Safety General Guidelines*) IFC, Washington, DC. http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sustainability/publications/publications_gpn_environmental_health_and_safety.

[ainability/risk+management/sustainability+framework/sustainability+framework+-+2006/environmental%2C+health%2C+and+safety+guidelines/ehsguidelines](#). As diretrizes contêm os níveis e medidas de desempenho normalmente aceitáveis à IFC e normalmente considerados atingíveis por tecnologias existentes, em novas instalações a custos razoáveis.

- . 2010. *Meça e Melhore o Desempenho de suas Normas Trabalhistas: Manual do Padrão de Desempenho 2 sobre as Condições de Mão de Obra e de Trabalho (Measure and Improve Your Labor Standards Performance: Performance Standard 2 Handbook for Labor and Working Conditions)*. IFC: Genebra.

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/IFC%20Sustainability/Publications/Publications_Handbook_LaborStandardsPerformance_WCI_1319577153058?id=0b26798048d2ea1eb8c1bd4b02f32852&WCM_Page.ResetAll=TRUE&C_ACHE=NONE&C. Esse livro é para fins de referência prática e visa proporcionar um entendimento dos sistemas de gestão e das capacidades internas da equipe exigidas para a melhoria do cumprimento das normas trabalhistas em uma empresa e em sua cadeia de abastecimento.

- IFC (Corporação Financeira Internacional) (*International Finance Corporation*) e o BERD (Banco Europeu para a Reconstrução e o Desenvolvimento) (*European Bank for Reconstruction and Development*). 2009. “Acomodação de Trabalhadores: Processos e Padrões” (*Workers’ Accommodation: Processes and Standards*) Nota de Orientação, IFC, Washington, DC e BERD, Londres.

http://www1.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/ifc+sust+ainability/publications/publications_gpn_workersaccommodation.

- Banco Mundial. 2009. “Nota sobre Boas Práticas: Questões de Saúde Ocupacional e da Comunidade Relacionadas a Asbestos/Amianto.” (*Good Practice Note: Asbestos—Occupational and Community Health Issues*) Banco Mundial, Washington, DC.

<http://siteresources.worldbank.org/EXTPOPS/Resources/AsbestosGuidanceNoteFinal.pdf>.

Essa nota discute os riscos de saúde relacionados à exposição a asbestos/amianto e proporciona recursos para as melhores práticas internacionais.

- . 2011a. “Programas de Mercado de Trabalho Ativo e Políticas de Ativação.” (*Active Labor Market Programs and Activation Policies*) Banco Mundial, Washington, DC. <http://go.worldbank.org/MVGTO42OA0>. Esse site oferece informações úteis para os clientes que enfrentam grandes reduções de custo.

- . 2011b. “Principal Ferramenta de Normas Trabalhistas.” (*Core Labor Standards Toolkit*) Banco Mundial, Washington, DC. <http://go.worldbank.org/1JZA8B2CO0>. Essa ferramenta oferece informações gerais sobre os quatro princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho e sobre direitos trabalhistas. O site também fornece links para outras fontes úteis de informações.

Relatórios dos Países sobre Práticas Trabalhistas

- CISL (Confederação Internacional dos Sindicatos Livres) (*International Confederation of Free Trade Unions*). 1997–2006. “Relatórios dos Países: OMC e Normas Trabalhistas sobre Comércio e Normas Trabalhistas.” (*Country Reports: WTO and Labour Standards on Trade and Labour Standards*) CISL, Bruxelas.

<http://www.icftu.org/list.asp?Language=EN&Order=Date&Type=WTOReports&Subject=ILS>.

Esse site fornece relatórios de muitos países sobre o cumprimento dos direitos trabalhistas.

Departamento de Estado dos Estados Unidos (*U.S. Department of State*). 1999–2010. “Relatórios dos Países sobre Práticas de Direitos Humanos.” (*Country Reports on Human Rights Practices*) Departamento de Estado dos Estados Unidos, Washington, DC. <http://www.state.gov/g/drl/rls/hrrpt/index.htm>. Esses relatórios são emitidos em quase todos os países. A Seção 6 desses relatórios abrange muitas das questões trabalhistas incluídas no Padrão de Desempenho 2.

Gestão da Cadeia de Abastecimento

CIPS (*Chartered Institute of Purchasing and Supply*). 2011. Página Inicial. CIPS, Mansfield, Inglaterra. <http://www.cips.org/>. Esse grupo promove e desenvolve padrões elevados de habilidade, capacitação e integridade profissional entre todos os envolvidos na gestão de compra e cadeia de abastecimento.

IFPSM (Federação Internacional de Suprimentos) (*International Federation of Purchasing and Supply Management*). 2011. Página Inicial. <http://www.ifpmm.org/>. A IFPSM é a união de 43 associações nacionais e regionais de compra/suprimento ao redor do mundo. Nesse círculo, cerca de 200.000 profissionais de compra podem ser atingidos.

ISM (Instituto de Gestão de Abastecimento) (*Institute for Supply Management*). 2011. Página Inicial. ISM, Tempe, AZ. <http://www.ism.ws/>. Fundado em 1915, o ISM é a maior associação de gestão de abastecimento no mundo.